



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

RASK Renovation

Evaluering, resultater og erfaringer

Busck, Ole Gunni

Publication date:
2010

Document Version
Tidlig version også kaldet pre-print

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):
Busck, O. G. (2010). *RASK Renovation: Evaluering, resultater og erfaringer*. Teknologisk Institut.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



RASK Renovation



Evaluering, resultater og erfaringer



Indhold

Indhold	2
Indledning og konklusion (resume).....	5
Målsætninger i projektet.....	6
Aktivitetsgennemførelse	7
Tilpasning af projektaktiviteter	7
Mødeaktiviteter og organisering.....	7
Formidling af resultater og erfaringer.....	7
Ikke planlagte aktiviteter.....	8
Metodisk greb og erfaringer ved ændringer i arbejdskultur	9
Fire centrale greb for vedvarende involvering og engagement.....	9
Forandringsvideoer	10
Inspiration til forandring	11
Samarbejde og udsyn – om 'medarbejderbytte' og 'studieture'	12
Hvad siger loven, og hvad forstår kroppen? – om efteruddannelsesforløb	12
Den praktiske forandring.....	14
GAS - Pilotprojekt	15
Korrekte arbejdsmetoder - Pilotprojekt.....	16
Teknologitilpasning og indkøb	16
Udbud og rammer for et godt arbejdsmiljø	17
Pulsen på arbejdsmiljøet - før og efter RASK	18
Datagrundlag	18
Ændringer af arbejdsrutiner	18
Bevidsthed om arbejdets konsekvenser	21
Arbejdsmiljø og kroppens belastning.....	22
Effekten af de enkelte aktiviteter.....	25
Arbejdsskader og sygefravær under projektforløbet.....	26
Opsamling.....	27
Bud på fremtidige indsatser	27
Bilag 1 – Rask Renovation gav os (notat fra ORS)	29
Bilag 2 – Pulsen på arbejdsmiljøet før-måling ORS	31





Bilag 3 – Pulsen på arbejdsmiljøet før-måling R98	38
Bilag 4 – Pulsen på arbejdsmiljøet efter-måling ORS	46
Bilag 5 – Skrald i udbud.....	55
Bilag 6 - Evalueringsnotat om ”pilotprojekt om øget genanvendelse og jobkvalitet i Frederiksberg Kommune”	74





Indledning og konklusion (resume)

Indeværende rapport samler resultater og evaluerer indsatsen og udbyttet af projekt RASK Renovation. RASK Renovation er et arbejdsmiljøprojekt gennemført på Odense Renovation og R98 med bistand fra Center for Arbejdsliv på Teknologisk Institut samt Ålborg Universitet. Projektet er støttet af Forebyggelsesfonden og har kørt fra februar 2008 til februar 2010.

Projektets hovedformål har været at skabe erfaringer og resultater med metoder til at mindske nedslidningen og arbejdsskader i indsamlingen af affald fra husstande – herunder særligt nedbringelse af arbejdstempo, som gennem flere år har været presset op af fyraftensakkorder. Hovedindsatsen har været fokuseret på at ændre skraldemændenes arbejdskultur og holdning til arbejdsmiljøet. Dette er gennemført via en række metoder, der har øget skraldemændenes bevidsthed og viden om langtidseffekter ved nedslidende arbejdsmetoder, samt erfaringer med praktisk omlægning af arbejdet til mindre nedslidende arbejdsmetoder og arbejdsorganisering. Projektet har desuden indsamlet erfaringer og viden omkring betydning af kommunale udbudsmodeller i relation til arbejdsmiljø og arbejdsforhold.

Resultaterne af projektet er formidlet via indeværende rapport, en afrapporteringsvideo samt en række artikler og indslag i fagblade, dagblade og radioen. Projektet har på en del områder gennemført aktiviteter og opnået resultater, som lå ud over forventningen, men har også pga. den nuværende udbudssituation i København og Frederiksberg måtte nedskalere visse aktiviteter hos R98. Alt i alt har projektet været en succes og opnået resultater på linje med målsætningerne i den oprindelige projektbeskrivelse.

Indeværende rapport opridser projektets oprindelige målsætninger, de gennemførte aktiviteter samt gennemgang af opnåede resultater. I rapportens bilag findes desuden to notater, som er udarbejdet undervejs med erfaringsopsamlinger med særligt fokus på udbud, efteruddannelse og sammenhænge mellem miljø og arbejdsmiljøindsatser.

Rapporten er udarbejdet af Center for Arbejdsliv, Teknologisk Institut, 2010.

Målsætninger i projektet

Projektets målsætning har været gennem erfaringsudveksling, udviklingsaktiviteter og kompetenceudvidelse at udvikle nye arbejdsgange og intern kapacitet samt opbakning til at gennemføre en ændring af arbejdsorganisationen, således at renovationsarbejdet ændres fra at være ensformigt og fysisk belastende til at blive varieret og udviklende. En væsentlig forudsætning for dette er at skabe oplysning, debat og holdningsændringer om konsekvenser og forhold, der skaber nedslidning og arbejdsulykker. Således bliver holdningsændringer blandt medarbejdere, om selv at tage ansvar for arbejdsmiljøet, et væsentligt mål i projektet.

- Øget bevidsthed blandt medarbejdere og ledelse om menneskelige og økonomiske konsekvenser ved nedslidende arbejdsrutiner i renovationsarbejdet
- Forbedringer af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- Tilførsel af nye funktioner til renovationsarbejdet, der øger variation af jobindhold og kvalitet i arbejdet
- Opstilling og afprøvning af et alternativ til den gængse organisering og aflønningsform af renovationsarbejdet i branchen
- Et fortællende og visuelt baseret undervisningsmateriale til brug i branchen og AMU-/EUD-uddannelser

Foruden disse mål har projektet haft en målsætning at kunne formidle projektets erfaringer til branchen gennem en følgegruppe og en tidsskriftartikel.

Aktivitetsgennemførelse

Projektets planlagte aktiviteter er i helt overvejende omfang gennemført som planlagt. Aktiviteterne har været gennemført i en veksling mellem fællesaktiviteter og aktiviteter på hver arbejdsplads. Fællesaktiviteter som medarbejderbytte, følgegruppemøder og studieture til Sverige og Tyskland har fungeret som inspirationskilde til aktiviteter og tiltag på hver enkelt arbejdsplads. Hos Odense Renovation er de fælles aktiviteter fulgt op af videoproduktion, pilotprojekt om arbejdstempo, teknologitilpasningsaktiviteter, efteruddannelsesforløb o.l. Disse aktiviteter er nærmere uddybet i evalueringen og erfaringsopsamlingen i næste kapitel.

Tilpasning af projektaktiviteter

På grund af en kompliceret og problemfyldt udbudsrunde i Københavns og Frederiksberg Kommune af R98s opgaver, har det ikke været muligt at gennemføre alle aktiviteter her som planlagt, og aktivitetsniveauet hos R98 har været nedsat i forhold til det planlagte. Da Københavns Kommune ikke havde ressourcer til at deltage og bakke op om implementeringen af et nyt tømningregistreringssystem og gennemførelsen af R98s genanvendelsesstrategi, som planlagt, viste sig i stedet mulighed for aktiviteten 'praksisintervention' (jf. projektbeskrivelsen) omkring øget inddragelse og omorganisering af skraldemændenes rolle og udvidet jobindhold, i forbindelse med tømningregistrering, dokumentation og øget genanvendelse i et pilotprojekt sammen med Frederiksberg Kommune (se bilag 6 for en beskrivelse og evaluering af projektet).

Mødeaktiviteter og organisering

Mødeaktiviteter i projektet er gennemført i overensstemmelse med projektbeskrivelsen. Mødeaktiviteter er i stort omfang gennemført på møder med deltagelse af ledelse og medarbejderrepræsentanter. Hos R98 har presset på såvel ledelse som tillidsfolk under forhandlinger vedrørende udbud dog i perioder besværliggjort deltagelse fra medarbejderrepræsentanter. Der er gennemført en række møder mellem arbejdspladserne og på de enkelte arbejdspladser, hvor arbejdsgrupper og i nogle tilfælde hele medarbejdergruppen har kunnet samle op på erfaringer fra projektet.

Formidling af resultater og erfaringer

Formidlingen af projektets resultater er gennemført gennem indeværende rapport og den tilhørende afrapporteringsvideo. Desuden er der afholdt to følgegruppemøder og et formidlingsseminar ved projektets afslutning for repræsentanter i branchen (Dakofa, 3F, TUR, Odense Teknologisk Skole) og andre renovatører i branchen.

Projektets fem forandringsvideoer er uddelt til de deltagende medarbejdere i projektet. Videoerne er udgivet på nettet (se www.teknologisk.dk/interaktiv) og præsenteret og uddelt på Skraldemændenes Brancheklubs årsmøder i 2008 og 2009. De er uddelt til Odense Teknisk Skole og brugt i undervisning på Renovationsuddannelsen. Projektpartnere har fået en lang række henvendelser fra folk i branchen, som har fået tilsendt videoerne (i god overensstemmelse med projektets ambition om at skabe en 'viral' spredningseffekt, jf. delprojektbeskrivelse ORS). Videoerne er således spredt til branchen i 150-200 eksemplarer, plus et ukendt antal visninger på nettet.



Projektet havde i udgangspunktet en ambition om at lave en tidsskriftartikel i Tidsskrift for Arbejdsliv på baggrund af arbejdet hos R98. Dette har pga. det begrænsede aktivitetsniveau ikke været muligt. I stedet har projektet bidraget og lavet indlæg i følgende medier:

- Magasinet Arbejdsmiljø
- Ugebrevet A4
- Ren Viden
- Medarbejderinformation, Odense Renovation
- Miniskralden, R98
- Nyhedsbrev for Center for Arbejdsliv
- Fyns Stiftstidende
- P4 – Fyn
- Avisen.dk
- www.odense.dk
- www.teknologisk.dk

Foruden dette afsøges muligheden for at udgive bilag 5 "Skrald i Udbud" i artikelform efter projektets afslutning.

Ikke planlagte aktiviteter

Neddrøringen af aktiviteter hos R98 har skabt mulighed for at iværksætte yderligere fællesaktiviteter og aktiviteter hos Odense Renovation (f.eks. studieture, udvidet videomateriale og øget samarbejde med Odense Tekniske Skole samt leverandører i branchen) samt pilotprojektet GAS med Frederiksberg Kommune. De yderligere aktiviteter er gennemført inden for projektets oprindelige budget. Tilpasningen af projektets gennemførelse og aktiviteter er beskrevet i halvårsrapporteringer.



Metodisk greb og erfaringer ved ændringer i arbejdskultur

I de følgende afsnit samles op og reflekteres over fire grundpiller i projektets metode. De metodiske tilgange har haft til formål at:

- Fastholde engagement og interesse for arbejdsmiljø blandt medarbejdere
- Skabe udsyn og inspiration til forandring uden for arbejdspladsen
- Eksperimentere med daglig praksis og skabe omstilling i arbejdsrutiner
- Skabe ny erfaring og diskussion om mulighederne for rammesætningen af arbejdsmiljøforhold i forbindelse med offentligt udbud

Afsnittene indeholder en række opmærksomhedspunkter og råd, der er anbefalelsesværdige for fremtidige projekter af lignende karakter.

Fire centrale greb for vedvarende involvering og engagement

I arbejdet med ændringer af holdninger og arbejdskultur blandt skraldemænd er det vigtigt at kunne inddrage medarbejdere i uddannelse og forandringsaktiviteter på en anderledes måde, end man har været vant til. Som det er erfaret i projektets indledende pulsmåling, var størstedelen af medarbejderne klar over arbejdspladsens arbejdsinstrukser og reglerne for arbejdsmiljø. Det var dog ikke ensbetydende med, at de nødvendigvis fulgte dem 100 %. Dette skyldes for en dels vedkommende, at der var praktiske og driftsmæssige hensyn, som kunne være modstridende. Ligeledes at man havde en tro på at måden, man har arbejdede, ikke var nedslidende, såfremt man havde de rette adgangsforhold og udstyr. To områder, hvor der har været markante forbedringer gennem de seneste 10-15 år.

Den arbejdsinstruktion, medarbejderne er blevet introduceret til, er ofte blevet 'påduftet' medarbejderne fra ledelsen eller præsenteret i relation til et noget upædagogisk regelsæt i AT-anvisningen (eksempelvis i det eksisterende undervisningsmateriale på renovationsuddannelsen). Den har kun i sparsomt omfang taget udgangspunkt i de oplevelser og udfordringer (med modstridende hensyn til arbejdsmiljø, drift, kollegaer, service over for borgere mv.), medarbejderne har i hverdagen. Se eksemplet i boks.

Hverdagens dilemma med modstridende hensyn



Et godt eksempel på et dagligt dilemma, der møder skraldemændene, er de tilfælde med overfyldte affaldsspande. Skal man lade spanden stå (som arbejdsmiljøforskrifterne dikterer det) og forvente en klage til kommunen (eller administrationen), eller møde en borger næste uge, der er utilfreds over ikke at have fået tømt sin skraldespand. Eller risikere at man blot får en ekstra (stor) tømning ugen efter, eller skal man belejre kollegaer med en ekstra særlig tømning senere på dagen. Her vælger de fleste at tømme spanden.

Desuden er nedslidningsproblematikken sjældent noget medarbejdere forholder sig reelt til, fordi det ligger flere år ude i fremtiden og/eller kommer snigende.

RASK Renovation har derfor arbejdet med følgende aktiviteter:

- At opsamle og bruge medarbejdernes egne erfaringer og historier som udgangspunkt for formidling af projektets budskaber
- Bruge medarbejdere med nedslidning og arbejdsskader til at fortælle deres historie, så de langsigtede konsekvenser ved forkerte arbejdsmetoder kan bringes tæt ind på kroppen/hornhinden
- Bringe seriøse budskaber med humor og med en visuel/diskuterende formidlingsform til at fastholde et til tider ubehageligt og kedeligt emne som arbejdsmiljø (og ændringer af hverdagens vaner) på dagsordenen gennem en længere periode. Holdningsændringer blandt en medarbejdergruppe med så høj anciennitet, som skraldemændene i dette projekt (over 10 år i gennemsnit), kræver et langt sejt træk over flere år, og der kan udvikle sig en modstand blandt medarbejdere, hvis ikke budskabet præsenteres på en acceptabel og indbydende måde
- At lade medarbejderne selv bidrage til at identificere og fortælle hinanden om de mulige løsninger, der ligger på hverdagens dilemmaer

Alt i alt har projektet brugt medarbejdernes oplevelser og erfaringer fra hverdagen på en seriøs men humoristisk måde, der har skabt genklang og interesse. Derfor er det lykkedes at få opbakning og involvering blandt medarbejderne i projektets aktiviteter.

Projektet er i udgangspunktet initieret af ledelsen hos Odense Renovation (i samarbejde med tillidsfolk og sikkerhedsrepræsentanter), og det har ikke været nødvendigt med særlige greb for at få opbakning herfra. En række aktiviteter (f.eks. medarbejderbytte, studieture) har dog været tilrettelagt på en måde, der søger at skabe inspiration og resultater, som kan skabe synergi mellem økonomi, kvalitet og arbejdsmiljø. Dette er uden tvivl et godt greb til at skabe opbakning i ledelsesgrupper også.

Forandringsvideoer

Et eksempel på en alternativ metode til holdningspåvirkning fra RASK-projektet er produktion og brugen af fem humoristiske forandringsvideoer. Forud for produktionen har eksterne konsulenter og skuespillere lavet deltagende observation i renovationsarbejdet. Der er ligeledes afholdt et forumteater med en divers sammensat gruppe af medarbejdere, som har fortalt og gennemspillet dilemmafyldte hverdagssituationer fra renovationsarbejdet. Hermed var der input til fem historier, som tog udgangspunkt i medarbejdernes egne historier og dilemmaer fra hverdagen. Suppleret med arbejdsanvisninger (leveregler og anvisninger om korrekt/ukorrekt arbejdsmetode fra Odense Renovation) og resultater fra den indledende Pulsmåling (se Kapitlet



'Pulsen på arbejdsmiljøet'), var det muligt at indfange de væsentligste nedslidende arbejdsrutiner og arbejdsmiljørelaterede konsekvenser herved, i filmene.

I selve produktionen brugte vi primært professionelle skuespillere til at bringe humoren ind, men også medarbejderne og den daglige leder fik en rolle i filmene. Instruksen blev assisteret af en erfaren skraldemand og affaldskonsulent fra Odense Renovation, som skulle sikre, at filmene var 100 % genkendelige, og at alle scener blev optaget så realistisk som muligt. Hermed kunne vi sikre os, at diskussioner om filmene ikke gik på (i arbejdsmiljøsammenhængen) ligegyldige detaljer, men på de bevidst indlagte fejl i arbejdsrutiner, som kan medføre nedslidning.

Dette har skabt et nødvendigt indhold og udbytte af de fem videoer, som:

- 1) Bygger på medarbejdernes erfaringer og historier. Dette har gjort videoerne vedkommende og genkendelige
- 2) Ikke opstiller firkantede retningslinjer for arbejdet, men lader det være op til medarbejderne selv at diskutere og frembringe de rigtige løsninger ved efterfølgende debat. På den måde har videoerne ikke virket belærende og anstødene på medarbejderne. De har i stedet haft mulighed for at grine lidt af sig selv
- 3) Bringer seriøse budskaber om langtidseffekter ved nedslidende arbejdsrutiner med en humoristisk vinkel. Dette har bevirket, at videoerne og emnet kunne tages op gentagende gange gennem projektet (og i fremtiden) uden at virke kedelig. Både i rent formelle projektaktiviteter, men også i diskussion mellem skraldemændene i det daglige og med deres venner og familie. Det har derved været muligt at fastholde arbejdsmiljøet højt på dagsordenen og få den ind centralt i arbejdskulturen.

Filmene er efterfølgende blevet vist på fyraftensmøder, uddannelsesforløb og i personalekantin, hvor der efterfølgende er blevet grint, diskuteret og fremført løsningsmuligheder i en dialog mellem ledelsen, medarbejderne og konsulenter/undervisere. Flere medarbejdere har også haft filmene med hjem og vist dem til familie og venner, ligesom de har skabt debat på skraldemændenes årsdag i 2008 og 2009.

Inspiration til forandring

Blandt fasttømrede medarbejdergrupper med høj gennemsnitlig anciennitet udvikles ofte en arbejdskultur og en selvforståelse af, at den måde arbejdet organiseres og udføres på nødvendigvis er den bedste. Det kan være svært at lave forandringer på arbejdspladser med sådan en kultur. Ikke mindst fordi det er let at argumentere for at nye tiltag ikke kan lade sig gøre af den ene eller anden grund, eller at det har man prøvet tidligere.



Hos Odense Renovation har man gennem flere år arbejdet med at modernisere vognparken og materiellet, og man har lavet forskellige organisatoriske ændringer, som kan bidrage til et godt arbejdsmiljø. Tiltagene bredder sig over indkøb af biler med lav indstigning til ændret

organisering fra toholdsskift til enkelt daghold. Man troede, at der var helt styr på arbejdsmiljøet. Men et stigende antal arbejdsskader gjorde sikkerhedsorganisationen opmærksom på, at de daglige arbejdsrutiner og arbejdstempoet ikke var som det skulle. Lignende forhold kunne ses hos R98, der i mange år har gjort en særlig indsats for at skabe gode arbejdsforhold for deres medarbejdere. Spørgsmålet var bare, hvad man skulle gøre ved det, og løsningen lå ikke lige for, når man kun kiggede på mulighederne hos sig selv.

Gennem RASK Renovation blev det muligt at skabe et netværk af branchefolk, undervisere, arbejdsmiljøkonsulenter og teknologileverandører, som kunne give inspiration til forandringer udefra.

Samarbejde og udsyn – om 'medarbejderbytte' og 'studieture'

I RASK Renovation er der gået systematisk til værks for at indsamle inspiration til forandringer. Som opstart til projektet blev der gennemført et medarbejderbytte, hvor tre medarbejdere fra hhv. Odense og København byttede arbejde i tre dage. Forløbet blev forberedt, afholdt og fulgt op efter metoden "Medarbejderbytte" (se www.ibar.dk). Styrken i denne metode er, at medarbejderne får mulighed for at se, opleve og mærke på kroppen, hvordan anderledes måder at arbejde på virker. Det er lettere at overbevise sig selv, kollegaer og ledelsen derhjemme om nye løsninger, fordi det ikke er let at affeje en løsning, som faktisk fungerer i praksis. Samtidig giver det medarbejderne mulighed for at identificere de ting, som man derhjemme bør fastholde i en forandringsproces. Altså de ting man i forvejen gør bedre end andre.

I RASK-projektet gav medarbejderbyttet inspiration til forandring vedrørende en række tekniske indretninger og indkøb af nyt materiel, ligesom de to arbejdspladser blev mere opmærksomme på, hvor deres styrker og svagheder i arbejdsmiljøindsatsen lå. Medarbejderbyttet blev senere fulgt op af et lederbytte, hvor lederne kunne dele erfaringer om, hvordan de indmeldte forslag til forandringer kan implementeres. Det blev startskuddet for et tværgående samarbejde, og retningsgivende for indsatsen hjemme hos hver af arbejdspladserne. Eksempelvis med initiativer til gennemgang og udskiftning af særligt svært håndterbare eller tunge affaldscontainere.

Inspiration til forandring er også blevet hentet i udlandet (Sverige og Tyskland), hvor arbejdsgrupper fra R98 og Odense Renovation sammen med konsulenter og undervisere har besøgt affaldsselskaber i Lund, Malmø og Berlin. Studieturene var forberedt til en 5-10 temaer, de blev fremsendt til de udenlandske affaldsselskaber forud, og der var forberedt oplæg og rundtur i selskaberne. Turene har givet inspiration til nye typer indkøb af skraldebiler, værkstedsindretning og muligheder/udfordringer i at øge antallet af genanvendelige fraktioner hos borgeren. Sidst men ikke mindst gav turene til Sverige og Berlin mulighed for at se, hvordan udenlandske kommuner og affaldsselskaber håndterer de mere formelle rammer omkring fyraftensakkord og licitation (se også bilag 5).

Hvad siger loven, og hvad forstår kroppen? – om efteruddannelsesforløb

For en stærk skraldemand er grænsen for, hvad kroppen umiddelbart forstår som skadeligt, ofte relativ høj. Gennem øvelser i RASK Renovation har vi set, at den også ofte ligger højere, end hvad der ifølge AT-vejledningen D.3.1 regnes for sundt arbejde gennem længere tid. Mange

skraldemænd arbejder i branchen i mange år (eller hele arbejdslivet). Hermed er der en stor risiko for nedslidning af bevægeapparatet.

Et af målene i RASK Renovation var at sikre, at medarbejderne havde en bedre bevidsthed om de langsigtede konsekvenser ved at arbejde forkert. Derfor var det vigtigt at sikre, at alle medarbejdere havde:

- 1) Den nødvendige viden om ergonomisk korrekte arbejdsmetoder
- 2) En bevidsthed og viden om, hvordan kroppen reagerer på umiddelbart (og på lang sigt) overbelastning fra skadelige arbejdsrutiner
- 3) En praktisk viden om, hvordan korrekte arbejdsmetoder kan anvendes (også i dagligdagens dilemmasituationer, hvor eksempelvis en borger ikke har håndteret deres affald efter kommunens forskrifter)

Disse forudsætninger blev testet og udviklet via et forløb over ca. 1 år, hvor der blev afholdt en afklaring af medarbejdernes viden og forudsætninger, et fyraftensmøde om kroppen reaktion på overlastning samt et intensivt todages kursus i 'arbejds miljø og sikkerhed' på Odense Tekniske Skole.

På kurset i 'arbejds miljø og sikkerhed' blev der udviklet en ny metode til praksislæring omkring forholdet mellem arbejdstilsynets vejledninger for sundhedsskadelige og nedslidende arbejdsforhold (At vejledning D.3.1) og det praktiske arbejde som skraldemand. Formålet med metoden var at få skraldemændene til at afprøve grænserne for, hvornår løfte-, trække- og skubbearbejdet efter AT-vejledning bliver sundhedsskadelig. Grænserne i AT-vejledningen er beskrevet forholdsvis abstrakt i relation til måleenheden 'Newton', hvilket ikke er let omsætteligt til dagligt arbejde som skraldemand.

** Ifølge Newtons anden lov er kraften lig med massen gange med accelerationen. Dertil kommer, at friktionen i hjul og modstanden fra underlaget også kan øges med stigende vægt. Arbejdstilsynets retningslinjer for skub og træk, hvor igangsætningskraften ikke bør overstige 400 N, og vedligeholdelseskraften ikke bør overstige 200 N, bruges ikke længere i praksis, fordi der er for stor måleusikkerhed ved målinger "i marken". Disse værdier ligger imidlertid til grund for retningslinjerne for træk og skub bl.a. på skråt underlag, hvor de kan baseres på beregninger. I dag foretages risikovurderingen i forhold til en helhedsvurdering. Der kan ikke foretages en risikovurdering baseret på kun én faktor.*

Praktiske erfaringer peger på, at løftevogne, rullecontainere, trådbure o.l. med en totalvægt (vogn plus eventuel palle plus last) på under 200 kg sjældent vil volde problemer ved kortvarig transport på jævnt, vandret, kørefast underlag og under gode pladsforhold. Er totalvægten på mellem 200 og 500 kg, kan det være kritisk, afhængigt af de øvrige faktorer, der er til stede, mens totalvægte på 500 kg eller derover næsten altid vil være problematiske.

Ved skub og træk på skråt underlag er tyngdekraftens påvirkning væsentlig for den kraft, der skal præsteres: Jo mere skråt og jo tungere læs, desto større kraft skal der præsteres, og desto større er helbredsrisikoen. Ved en stigning på fx 1:4 har målinger vist, at en totalvægt på 40 kg kan være kritisk.

AT-vejledning D.3.1.

Gennem øvelser med newtonmeter og notatark ved træk og skub med skraldespande på forskelligt underlag og med forskellige stigningsgrader (som er genkendelige fra det daglige arbejde), har projektet vist, at det er muligt at øge skraldemandens bevidsthed om, hvordan kroppen reagerer (eller **ikke reagerer**) ved arbejde som i længden er nedslidende. Øvelserne blev udført således, at der under og efter øvelser blev givet instruktioner af en fysioterapeut af, hvordan man i praksis kan bruge kroppen bedst i almindelige arbejdsrutiner. Der var ligeledes mulighed for i fællesskab at dele erfaringer om, hvordan man håndterer særlige situationer – eksempelvis når borgeren ikke har håndteret sit skrald efter kommunens eller selskabets forskrifter.

Erfaringen fra uddannelsen er, at den praktiske øvelse virker mere motiverende på medarbejderne, end en normal gennemgang af regler og retningslinjer for arbejdsmiljø og sikkerhed i renovationsbranchen.

Den praktiske øvelse og efterfølgende diskussion kan være med til at øge bevidstheden om sundhedsskadeligt arbejde og generelle overtrædelser af AT-vejledning – også i de tilfælde, hvor kroppen ikke reagerer med det samme. Det kan således have en forebyggende effekt af nedslidning og arbejdsskader, som opstår ved længere tids belastning af kroppen.



Til brug i undervisning findes de fem forandringsvideoer, som kan bruges til at skabe debat omkring en forsvarlig og praktisk håndtering af hverdagens dilemmaer. Med deres humoristiske vinkel fungerer de godt som afbræk i undervisningen, og suppleret med et par debatspørgsmål fra undervisere kan de være med til at aktivere kursisterne. Foruden de fem forandringsvideoer er der lavet et omfattende afrapporteringsmateriale på DVD. Denne DVD kan bruges til at opdatere undervisere i branchens centrale udfordringer samt løsningsmuligheder og metoder fra RASK Renovation. Forandringsvideoer og DVD'en kan rekvireres hos Teknologisk Institut, Center for Arbejdsliv.

Den praktiske forandring

For at få udbytte af kompetenceudvikling og for at fastholde en øget bevidsthed og ændring af arbejdskulturen, er det vigtig at få omsat inspiration og ny viden til praktiske forandringer. I RASK Renovation har vi arbejdet med praksisintervention gennem to pilotprojekter samt inddragelse ved indkøb af nyt materiel. For det ene pilotprojekts vedkommende har dette haft en afsmittende effekt på hele medarbejdergruppen, mens det andet projekt har fungeret som en base for at udvikle nye erfaringer.

RASK Renovation har vist, at det praktiske eksperiment kan være en god katalysator for en bredere forandring i arbejdsorganiseringen og arbejdskulturen. Erfarne medarbejdere er udvalgt til at deltage i pilotprojekterne. De udvalgte var generelt vellidte i medarbejdergruppen og har fungeret i en central rolle, hvor deres praktiske erfaring har bidraget til:

- At udvikle modellen om pilotprojekterne
- At opsamle og evaluere erfaringer med ny arbejdsorganisering og rutiner
- At udbrede de gode erfaringer som ambassadører blandt deres kollegaer

Evalueringen af projektet (se kapitlet 'Pulsen på arbejdsmiljøet') viser, at den praktiske afprøvning af nye måder at udføre arbejdet på, måske er det mest effektfulde redskab til at skabe og fastholde en forandring på arbejdspladsen. Sammenlignet med projektets øvrige metoder og aktiviteter (hvoraf en del modsat pilotprojektet har involveret hele medarbejdergruppen hos Odense Renovation), mener flest medarbejdere, at netop pilotprojektet har styrket arbejdsmiljøet hos Odense Renovation.

GAS - Pilotprojekt

I forbindelse med R98's genanvendelsesstrategi og projekt RASK Renovation, har R98 i samarbejde med Frederiksberg Kommune iværksat et pilotprojekt, med det formål at skabe nye erfaringer om mulighederne for at øge genanvendelsesprocenten på husholdningsaffald, via en større inddragelse af skraldemænds viden og kompetencer i dialogen med borgere. Projektet har givet anledning til opsamling af erfaringer vedrørende skraldemændenes arbejdsliv. Herunder muligheden for øget kvalitet i arbejdet gennem udvidelse af ansvar, større afveksling af opgavetyper, værdsættelse og anvendelse af eksisterende kompetencer, samt en forbedret kontakt med borgere og servicefunktioner i kommunen (et område, der til tider giver anledning til konflikter og mismod blandt skraldemænd).



Eksempel på gård, der har fået orden på containere og opsat udførligt vejledningsmateriale

Skraldemændene i projektet har oplevet forløbet som en god anledning til at bringe deres viden i spil, og der har været flere eksempler på, at der etableres en god dialog med beboere om deres affaldssortering.

Billeddokumentation som metode har været frygtet at kunne skabe potentielle konflikter med beboere, men har vist at være en god anledning til en dialog med beboere. Skraldemændene oplever denne dialog meget positiv, fordi de kan bruge deres faglighed til at hjælpe andre.

Skraldemændene i projektet har taget sig ekstra tid til at lave en grundig dokumentation, hvilket har gjort arbejdsdagen en smule længere. Det er svært at vurdere, om dokumentationsarbejdet i længden ville have presset tempoet op andre steder i distriktet, men der er ikke noget i pilotprojektet, der tyder på, at dette er tilfældet. I stedet synes dokumentationsarbejdet at give skraldemændene en god anledning til at stoppe i to minutter og få en nødvendig pause undervejs på turen.

Ved en sammenkobling mellem miljø (renovatør og skraldemands interesse), arbejdsmiljø (skraldemand), driftsøkonomi (renovatør, skraldemand og kommune), kvalitet og service

(skraldemænd, borgere og kommune) lykkes det i projektet at motivere alle parter til at skabe en robust forandring i rutiner blandt alle parter, der fremmer øget genanvendelse og øger jobkvalitet blandt skraldemænd.

Inddragelse af skraldemænd i dokumentation, vejledning og dialog med ejendomme og beboere (som i projektets model) giver mulighed for at anvende skraldemændenes viden om sortering, affaldsordninger og økonomi, til at skabe bedre sorteringsmuligheder og viden blandt beboere om affaldsfraktioner. Modellen anbefales ud fra et arbejdsmiljørelateret perspektiv, fordi det giver anledning til et mere anerkendende job med flere jobfunktioner og mulighed for et bedre psykisk arbejdsmiljø. Også ved denne model er det dog vigtigt at have øje for negative arbejdsmiljøeffekter – såsom øget arbejdstempo, konflikter med borgere og evt. udsættelse for svampesporer o.l.

Korrekte arbejdsmetoder - Pilotprojekt

Hos Odense Renovation iværksatte man et pilotprojekt om afprøvning af et nyt sæt 'korrekte arbejdsmetoder'. I sikkerhedsorganisationen og projektets arbejdsgruppe udarbejdede man forud for projektet et sæt af instruktioner om ergonomisk korrekte arbejdsmetoder i indsamlingen. Et distrikt med erfarne medarbejdere accepterede at afprøve metoder i en periode på to måneder.

Målet var at skabe erfaringer for, hvilke fordele og ulemper en omlægning af rutinerne ville have for medarbejderne. Erfaringerne fra projektet viste, at skraldemændene måtte nedsætte arbejdstempoet for at udføre arbejdet efter de nye instruktioner. Det betød, at tiden på ruten blev forlænget med ½-1 time, om end dagen på intet tidspunkt blev længere end akkordens udgangspunkt. De nye arbejdsmetoder og det nedsatte arbejdstempo havde en mærkbar effekt på medarbejdernes oplevede belastning af kroppen. De havde nu ikke længere smerter under og efter arbejdet.

Resultaterne fra projektet spredte sig hurtigt til kollegaer, gennem almindelig snak i kantinen, og ved opfølgning på fyraftensmøder mv. Den direkte videregivelse af erfaringer fra skraldemænd til skraldemænd viste sig at være stærk, og i kombination med projektets øvrige aktiviteter har erfaringerne fra pilotprojektet spredt sig til kollegaerne, så Odense Renovation i dag i gennemsnit vurderer, at tempoet er nedsat svarende til ca. 1 time per medarbejder per dag, således at arbejdsdagen i distriktet i gennemsnit er gået fra 5 til 6 timer dagligt. Den kvantitative tilbagemelding fra skraldemændene er, at pilotprojektet har spillet en stor rolle i dette (se 'Pulsen på arbejdsmiljøet'), mens den kvalitative tilbagemelding er, at medarbejderne er glade for forandringen.

Teknologitilpasning og indkøb

Medarbejderne har også spillet en rolle i projektet som 'medudviklere' og sparringspartnere ved indkøb af nyt materiel hos Odense Renovation. Her har medarbejdere været med på indkøb hos Norba Sverige, hvor de har givet input til ingeniørerne hos leverandøren omkring den ergonomiske indretning af bilen, samt styringen af bilens tømningscyklus.



En bred gruppe af medarbejdere har ligeledes været med til at afprøve forskellige typer skraldespande (form, størrelse, hjulstørrelser, funktioner o.l.), med henblik på at finde de lettest håndterbare og mindst nedslidende skraldespande. Vinderne er efterfølgende blevet indkøbt, og gamle svært håndterbare spande er blevet udskiftet i indsamlingen.

Inddragelsen af medarbejderne ved indkøb af nyt materiel har den fordel, at medarbejderne har et stort engagement i at bruge materiellet ergonomisk korrekt, og erfaringen fra Odense er, at der også bliver passet bedre på materiellet, så den lille investering i at inddrage medarbejderne i indkøbet hurtigt er tjent ind på vedligehold- og nyindkøbsbudgetterne.

Udbud og rammer for et godt arbejdsmiljø

Via diskussioner på følgegruppemøder og opsamling af erfaringer fra udbudsrunder i København, Frederiksberg, Odense, Malmø, Lund og Berlin, har projektet samlet en række bud på operationelle anbefalinger til gennemførelse af udbud, med øget fokus på effektivitet, kvalitet og arbejdsmiljø. Resultaterne er samlet i bilag 5. Hovedkonklusionen er, at kommunen kan spille en mere aktiv og central rolle i sikringen af gode arbejdsmiljøforhold, end tilfældet er i dag i flere kommuner. Der er i princippet ikke noget til hindring for - under den gældende EU-regulering af udbud - at sikre en udførelse af en kommunal opgave, der kvalitetsmæssigt og med hensyn til respekt for arbejdsforhold og arbejdsmiljø ligger på et sammenligneligt niveau med andre opgavers kvalitet og andre lønmodtageres arbejdsforhold. Det forudsætter dog, at kommunen i udbuddet stiller de nødvendige krav, indstiller sig på at følge op på kravene gennem kontrol, og i øvrigt medvirker til at opgaven kan løses forsvarligt inden for de rammer, som kun den er herre over.

Projektets erfaringer viser, at kommuner kan drive konkurrencedygtige affaldsselskaber i eget regi, og samtidig forøge indsatsen for et godt arbejdsmiljø. Selv om der eksisterer en håndfuld kommuner, der har vist, at det – så nogenlunde - kan lade sig gøre, viser erfaringer, at kommunerne trods gode hensigter ikke altid lykkes, og at en form for overordnet regulering kan være nødvendig for at sikre skraldemændene mod nedslidning. Projektet giver input, som kan bruges af KL og renovatørerne til nye overvejelser om en indbyrdes aftale, der kan sikre en overholdelse med Arbejdstilsynets vejledninger.

Pulsen på arbejdsmiljøet - før og efter RASK

Udviklingen i det københavnske renovationsudbud har efterladt medarbejderne hos R98 i meget forskellige situationer, hvor 1/3 står til virksomhedsoverdragelse til City Renovation¹, 1/3 til overdragelse til Frederiksberg Kommune og 1/3 i usikkerhed om fremtiden. De store usikkerheder om skraldemændenes fremtid spiller uden tvivl en stor rolle i deres vurdering og af deres arbejdsmiljø. I sammenhæng med det relativt lave aktivitetsniveau hos R98, er den brede medarbejdergruppe derfor udeladt i projektets kvantitative afsluttende evaluering. Den afsluttende evaluering hos R98 er i stedet gennemført via interview med ledelsen samt de medarbejdere, der har været direkte involveret i projektets aktiviteter (og ved udarbejdelsen af bilag 5).

Datagrundlag

Nedenstående gennemgang af kvantitative indikatorer på projektets effekter er således baseret på besvarelser fra Odense Renovation. Der er indsamlet 25 besvarelser i førmålingen og 24 besvarelser i eftermålingen (hvoraf et ikke er udfyldt pga. snevejr og derfor ikke er medregnet ud af en medarbejdergruppe på ca. 30 medarbejdere).

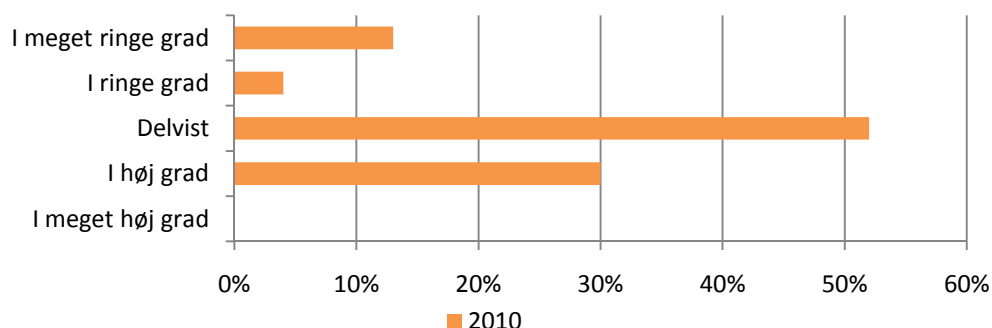
Spørgeskemaerne til før- og eftermålingerne har været udformet med en række spørgsmål til sammenligning af skraldemændenes arbejdsmiljø og kroppens belastning under arbejdet før og efter projektet, samt en række supplerende spørgsmål i eftermålingerne om effekten af projektaktiviteternes effekt for den enkelte medarbejder.

Ændringer af arbejdsrutiner

Som den kvalitative tilbagemelding fra deltagere i projektets arbejdsgruppe viser eftermålingen, at et bredt udsnit af medarbejderne har taget projektets budskaber til efterretning, og har ændret på den måde de arbejder på – så de selv vurderer, at det er mindre skadeligt for deres helbred. Således siger over 80 % af medarbejderne hos ORS, at projektet delvist eller i høj grad har ændret deres måde at arbejde på.

¹ City Renovation er eget af HCS, som i branchen og blandt medarbejderne har et meget dårligt ry i relation til arbejdsforhold for medarbejdere.

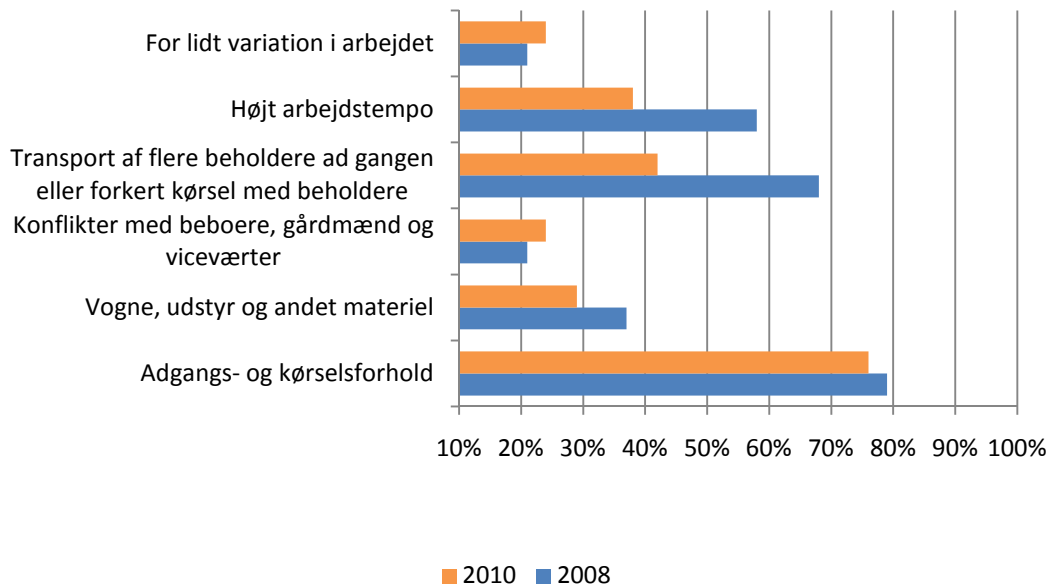
Har projekt RASK Renovation ændret på måden du arbejder på, så arbejdet er mindre skadelig for dit helbred?



Der er ikke skrevet uddybninger i besvarelserne på, hvordan arbejdet er ændret. Ser vi på medarbejdernes vurdering af, hvilke generelle faktorer, der har ændret sig i forhold til helbredsmæssige belastninger, nævnes arbejdstempo, transport af beholdere og materiel. De to første forhold har været helt centrale i projektets målsætning, mens sidstnævnte har haft en sekundær rolle fra projektets start, men er blevet opprioriteret gennem inspiration i medarbejderbytter og studieture.

Kørsels- og adgangsforhold er en meget vigtig faktor her - som det også er generelt i branchen. Det har dog ikke været inden for projektets specifikke målsætninger at ændre herpå. Det er en opgave, der bør løses mellem skraldemænd/renovatører, kommunen og borgerne.

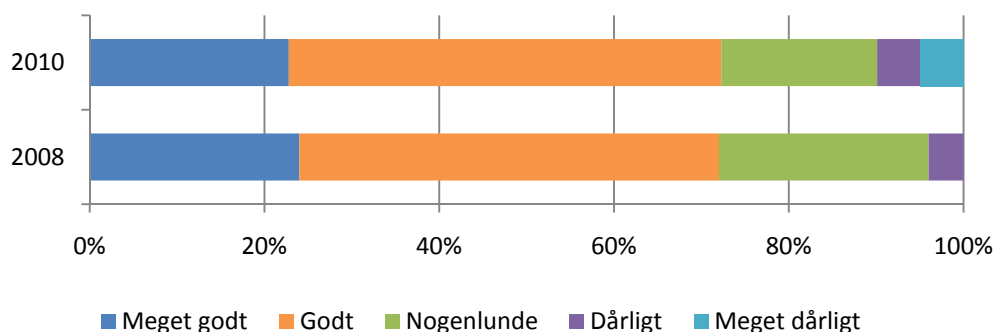
Hvad mener du påfører dig helbredsmæssige belastninger i dit nuværende arbejde?



Fra observationer og systematisk opfølgning på bilerne ved vi, at arbejdstempoet, kørsel med spande samt udstigning af skraldebilen er nogle af de centrale områder, hvor skraldemændene arbejder anderledes. Tidligere havde skraldemændene et højere arbejdstempo - ofte trak de flere spande og sprang ud af bilen i fart. Men observationer viser, at skraldemændene i dag har nedsat arbejdstempoet og forlænget arbejdsdagen med ca. 1 time per bil, tager en spand ad gangen og så vidt muligt skubber den foran sig, samt laver en rolig udstigning af bilen, når den står stille.

Under projektet har der været stort fokus på at instruere medarbejderne i korrekte arbejdsmetoder, og der har været klare anvisning for selskabets angivne arbejdsmetoder, og at medarbejderne i målinger før og efter projektet angiver, at de kender arbejdsmiljøreglerne og selskabets anvisninger for korrekte arbejdsmetoder (se diagrammet på næste side).

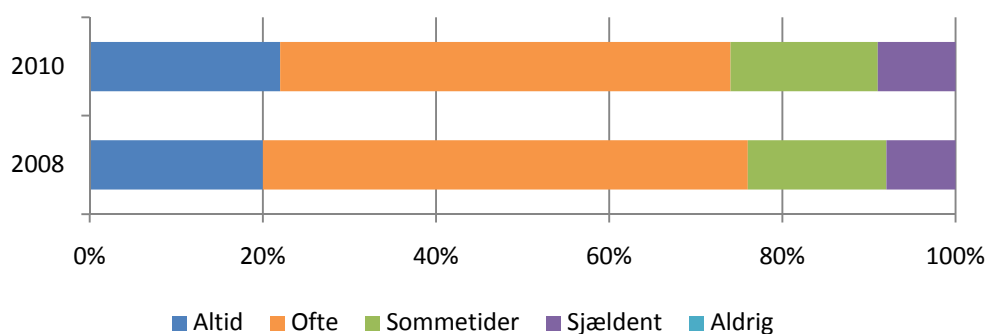
Jeg kender arbejdsmiljøreglerne og selskabets anvisninger for korrekte arbejdsmetoder?



Bevidsthed om arbejdets konsekvenser

Det har været et mål i projektet at styrke skraldemændenes bevidsthed om konsekvenserne ved at arbejde i højt tempo og med de forkerte arbejdsmetoder. Der er spurgt til medarbejdernes bevidsthed om disse forhold i både før- og eftermålingen, ligesom der er spurgt til forskellige forhold med betydning for, hvad der gør en arbejdsdag god.

Tænker du på de konsekvenser dit arbejde kan have for dit helbred?



Resultatet af målingerne viser ingen signifikant kvantitativ forskel på medarbejdernes bevidsthed om arbejdets helbredsmæssige konsekvenser før og efter projektet. Som diagrammet oven for viser, er dette dog et forhold, medarbejderne har været (og er) meget opmærksomme på.

Konklusionen på disse resultater er, at skraldemændene for de flestes vedkommende ved, at arbejdet på sigt kan have helbredsmæssige konsekvenser, men at det kræver en systematisk og vedvarende indsats fra sikkerhedsorganisationen for at bryde rutinerne og kulturen, der fastholder dem i nedslidende arbejde. Der kan være langt fra tanke til handling! Men projektets

pilotaktiviteter har vist, at en ændret arbejdsorganisering med bredere jobfunktioner for skraldemændene kan være en vej til en robust forandring af arbejdsvaner.

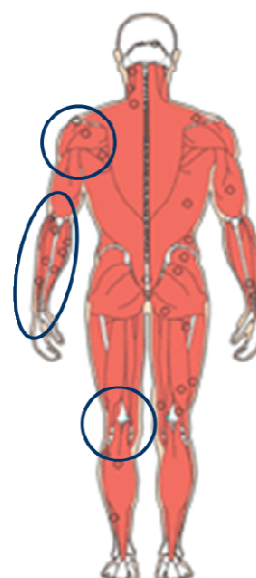
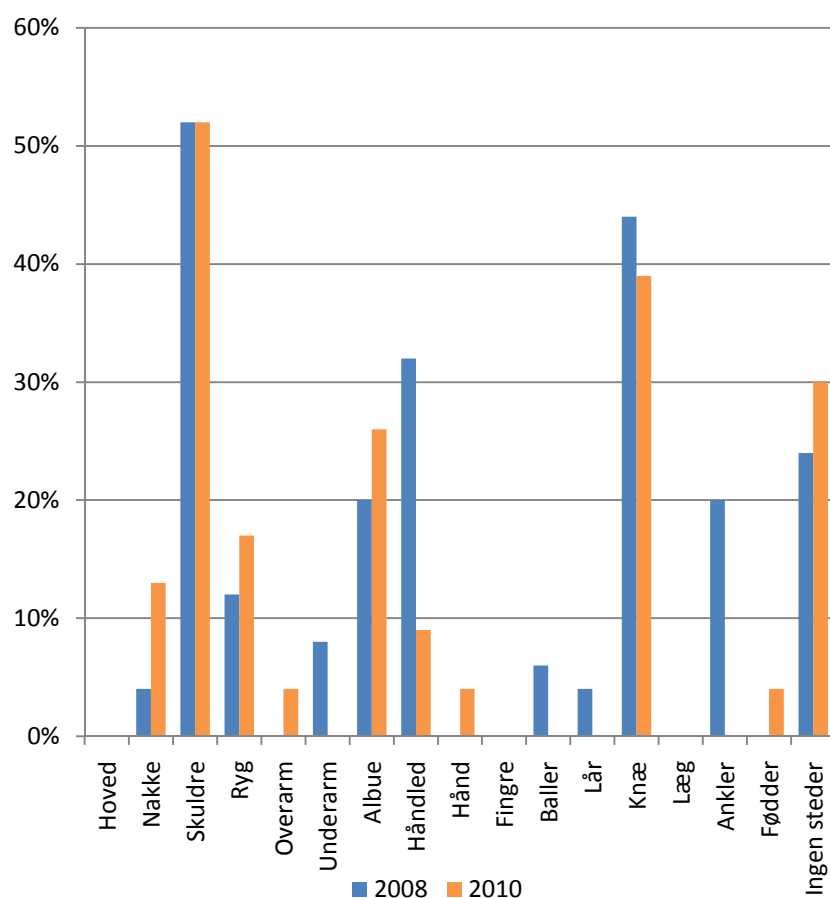
Arbejds miljø og kroppens belastning

Som input til projektets aktiviteter blev medarbejdere hos R98 og Odense Renovation spurgt om, hvor på kroppen de evt. følte smerte under og efter arbejdet. Ligeledes hvor ofte de havde smerter relateret til deres nuværende arbejde. Resultaterne hos de to firmaer var enslydende. Op mod 75 % af medarbejderne oplever smerte mindst et sted på kroppen som konsekvens af arbejdet. Skulder, knæ, albue og håndled var de mest belastede kropsdele. Diagrammet på næste side viser resultaterne fra Odense Renovation før og efter projektet.

Ryggen var også belastet hos mange. Efterfølgende diskussioner med arbejdsgrupper på stederne afslører, at særligt smerter i ryggen kan ledes tilbage til dengang, hvor indsamlingen foregik med sække (hvor det i dag hovedsageligt indsamles i spande og containere med hjul).

Belastningen af skulder og arme begrundes i træk og vrid i leddene (skulder, albue og håndled), som effekt af tungt, ensidigt arbejde med håndtering af spande/containere (og til dels ind- og udstigning) i højt arbejdstempo. Problemer i knæ skyldes ensidig belastning fra stød og vrid ved udstigning i fart og fra biler med højt førerhus.

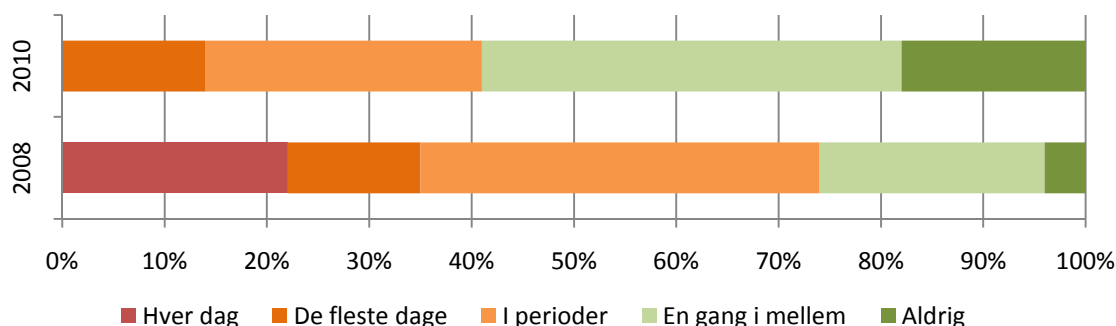
Marker venligst, hvis der er områder, hvor du ofte føler smerte eller overbelastning pga. dit nuværende arbejde?



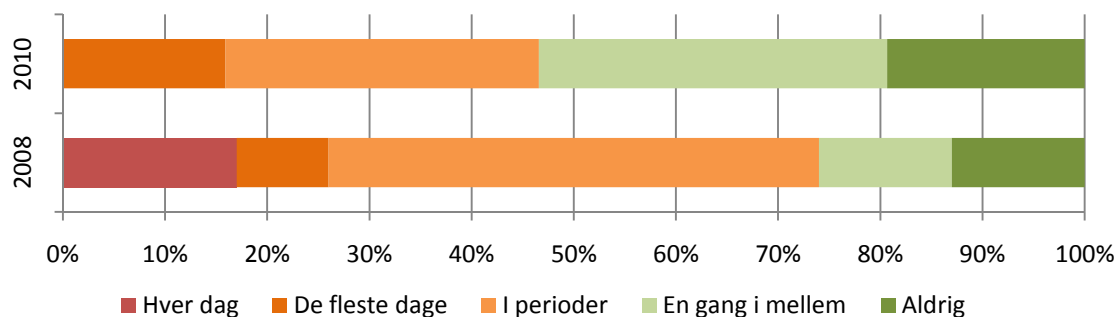
Resultaterne viser, at skulder, albue, håndled og knæ fortsat er de steder, medarbejderne oplever smerter. Flere angiver udfordringer med nakken (en problematik, hvor ORS i dag udarbejder handlingsplaner til at imødekemme), og lidt færre angiver smerter i håndled/hånden.

Men selvom skraldemændene stort set har ondt de samme steder, viser tilbagemeldingen fra skraldemændene tydelige forbedringer, når de er blevet spurgt om hyppigheden, hvormed de føler smerte under og efter arbejdet.

Jeg føler smerte og overbelastning af kroppen, når jeg er på arbejde!



Jeg føler smerte og overbelastning af kroppen, når jeg har fri fra arbejde!

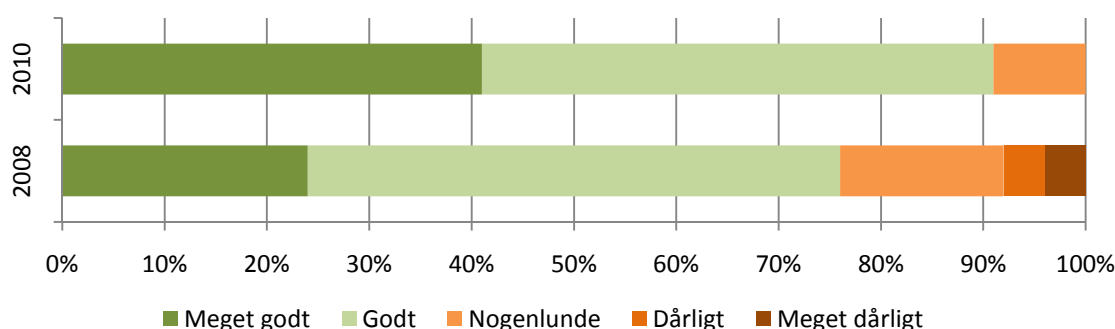


Sammenligner man resultaterne fra 2008 og 2010, ses det på diagrammerne, at der generelt er en bevægelse fra ofte at have smerter i kroppen til sjældnere at have smerter – både under og efter arbejdet. I 2010 melder ingen skraldemænd, at de oplever smerter hver dag, mens 18-19 % melder, at de aldrig har smerter, mod kun 4 % i 2008. Tendensen fra rød mod grøn er den samme over hele spektret.

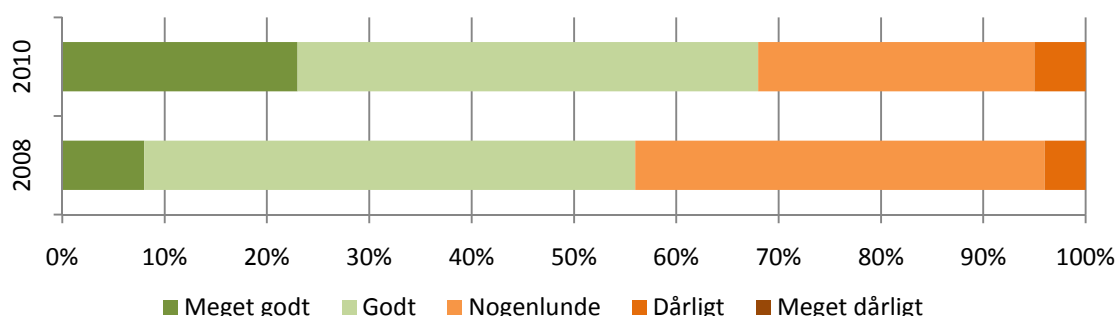
I en generel vurdering af skraldemændenes psykisk/socialt og fysiske arbejdsmiljø er tendensen den samme. 68 % af medarbejderne mener, de har et 'godt' eller 'meget godt' fysisk arbejdsmiljø. Ingen mener længere at have et 'meget dårligt' fysisk arbejdsmiljø, og kun 8 % mener at have et 'dårligt' fysisk arbejdsmiljø.

Det psykisk/socialt arbejdsmiljø har ikke været et direkte indsatsområde i projektet, men man kan håbe, at den intensive arbejdsmiljøindsats på arbejdskulturen også har givet resultater af mere social karakter. Eksempelvis at det er blevet mere legitimt at sige fra og arbejde i eget tempo.

Hvordan vil du alt i alt karakterisere dit psykiske/socialt arbejdsmiljø?



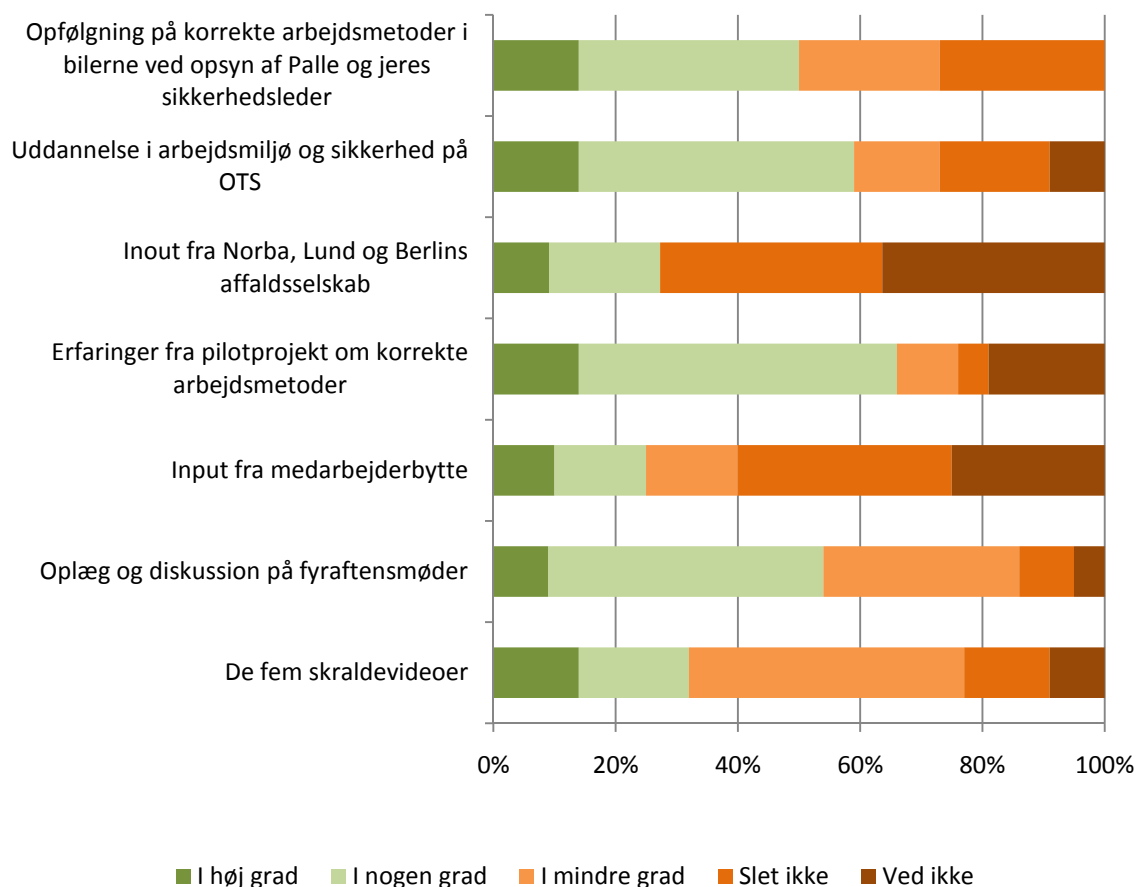
Hvordan vil du alt i alt karakterisere dit fysiske arbejdsmiljø?



Effekten af de enkelte aktiviteter

I diagrammet på næste side ses et overblik over projektets centrale aktiviteter. Som det fremgår, har projektet iværksat en række forskellige aktiviteter, hvor nogle har virket bredt, mens andre har virket direkte på færre medarbejdere. Det gælder eksempelvis medarbejderbytte og studieture, hvor kun et mindre antal medarbejdere har deltaget. Til gengæld har disse aktiviteter givet et væsentlig udbytte til de øvrige aktiviteter. Input herfra har været essentielle for tilrettelæggelsen af aktiviteter som fyraftensmøder, uddannelsesforløb og videoproduktion - alle aktiviteter som et bredt udsnit af skraldemændene vurderer, har bidraget til at styrke arbejdsmiljøet. Input fra medarbejderbytte og studieture har ligeledes bidraget til nye indkøb af spande, som medarbejderne har vurderet at være mindre belastende, hvilket har sikret, at både ledelse og medarbejdere i dag har stor viden om de bedste teknologiske løsninger på markedet.

Hvilke elementer af RASK Renovation mener du har bidraget til at styrke arbejdsmiljøet hos Odense Renovation?



Pilotprojektet vurderes af over 60 % af medarbejderne til 'i høj grad' eller 'i nogen grad' at have bidraget til at styrke arbejdsmiljøet. I pilotprojektet har erfarne medarbejdere indvilliget i at omlægge deres arbejdsrutiner, og de har formidlet deres erfaringer direkte videre til kollegaerne. Det viser, at pilotprojekt som metode er meget stærk, fordi det giver nogle troværdige og synlige erfaringer, som kan formidles direkte mellem skraldemændene og statuere eksempler, som andre let kan følge. Og så kan det gennemføres uden større omkostninger.

Udbyttet af de enkelte aktiviteter er desuden udfoldet i et notat udarbejdet af Odense Renovation (se bilag 1).

Arbejdsskader og sygefravær under projektførelsen

Under RASK Renovation har Odense Renovation helt undgået arbejdsskader i skulder, nakke og ryg. Man har oplevet én alvorlig arbejdsskade på de to år, projektet har kørt, hvor en medarbejder blev klemmt under en skraldebil. Trækkes sygefraværet fra denne hændelse ud af sygefraværstatistikken, ligger medarbejderne på et gennemsnit under 2 %. Et så lavt tal tyder på, at også mindre arbejdsskader som forstuvninger o.l. også er minimalt.

Opsamling

Det fremgår af ovenstående gennemgang, at der hos ORS er sket mærkbare forbedringer i det fysiske arbejdsmiljø. Det er lykkedes at ændre arbejdsrutiner, så de er mindre fysisk belastende, og arbejdsmiljøet vurderes generelt at være bedre end før RASK Renovation. Resultaterne af før- og eftermålingerne viser, at skraldemændene har haft nytte af og oplever, at projektets metoder er anvendelige til at skabe forbedringer i det fysiske arbejdsmiljø. Kørselsleder og projektleder, Palle Andersen, opsummerer her hans oplevelse af arbejdspladsen mod projektets slutning:

"Jeg synes, vi efterlader en arbejdsplads i balance"

Samtidig bør det dog også nævnes, at projektet qua situationen i København og Frederiksberg ikke er nået ud til så bred en målgruppe som oprindeligt planlagt. De gennemførte aktiviteter hos R98 har ikke været muligt at måle kvantitativt, men giver erfaringer for ledelse, medarbejder og kommuner med over i de nye selskaber.

Bud på fremtidige indsatser

Projektets resultater viser, at der fortsat er en stor gruppe af medarbejdere, som har smerter i kroppen under og efter arbejdet, og en mindre del af medarbejderne oplever det fysiske arbejdsmiljø som 'dårlig' og eller kun nogenlunde.

To faktorer er afgørende her. Dels har medarbejdergruppen hos Odense Renovation en meget høj gennemsnitlige anciennitet (+20 år). Smerter fra overbelastning af kroppen gennem mange års nedslidende arbejde sætter sig i kroppen og vil formentlig aldrig forsvinde helt. Dels har projektet ikke væsentligt ændret på indsamlingsarbejdets karakter. Det er fortsat tungt med mange ensidige gentagende arbejdsopgaver uden væsentlig variation. Få medarbejdere synes at være opmærksomme på dette (ca. 12 % jf. besvarelsen om forhold, der giver anledning til belastning i arbejdet). Der er mindst to mulige løsningshorisonter på denne udfordring:

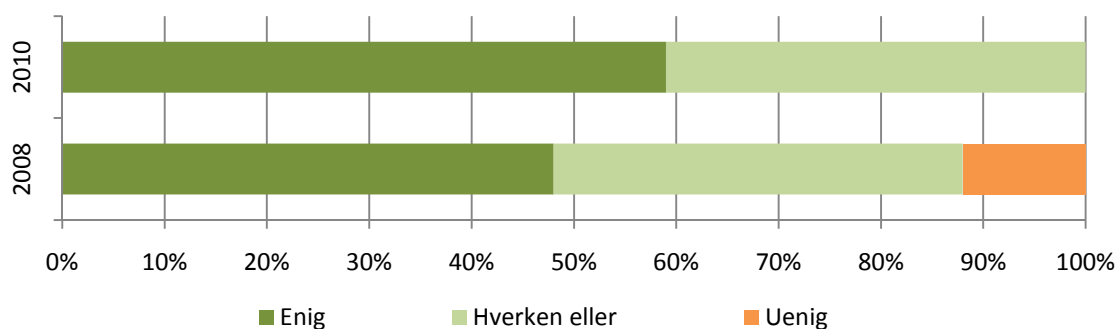
- Mere variation i arbejdet
- Nye indsamlingsordninger

Den første løsning er at lave en mere gennemgående ændring af arbejdsorganiseringen hos Odense Renovation, der giver plads til mere variation i arbejdet. Det kunne være variation mellem affaldsindsamling af forskellige fraktioner – som formentlig vil kunne give en lidt større variation. Det kunne også være variation mellem indsamling af husholdningsaffald, gaderenhold, spandevask, service på genbrugsstationer, containerkørsel o.l. – som formentlig kunne give en større variation i arbejdet. Andre opgaver som kundekontakt i forbindelse med klager, adgangsforhold, sortering og genbrug o.l. kunne også indtænkes (jf. erfaringer fra GAS projektet, se bilag 6).

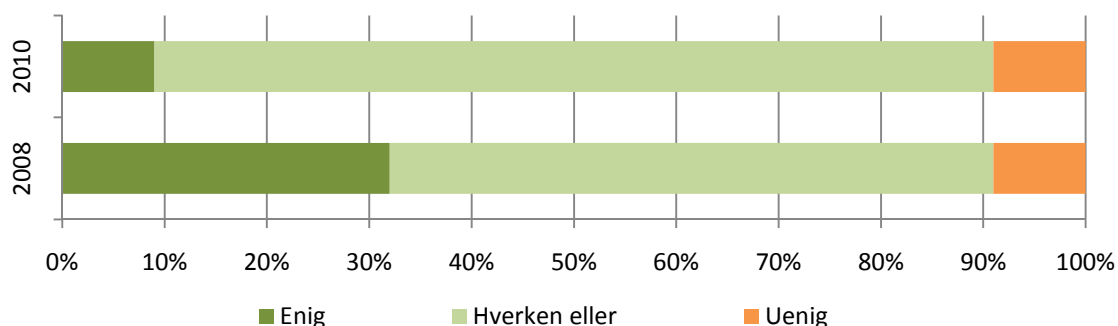
I RASK Renovation har enkelte tiltag af denne karakter været diskuteret, men forskellige forhold har spændt ben for egentlige ændringer. Dels har Odense Renovation i projektperioden fået en række nye opgaver (herunder gaderenhold) og medarbejdere indlemmet i organisationen, som først skulle indpasses i organisationen. Med de nye jobfunktioner og medarbejdere integreret i virksomheden, åbnes der nu mulighed for nye organisatoriske forsøg med øget variation i fokus.

Dette kan overvejes som et fremtidigt indsatsområde hos Odense Renovation og generelt i branchen.

Jeg føler mine evner bliver udnyttet og udfordret tilstrækkeligt i arbejdet!



Jeg kunne ønske mig, at arbejdet blev mere varieret!



Den anden mulighed for at ændre arbejdets karakter er at ændre selve indsamlingssystemet og de ordninger, kunderne tilbydes. Overalt i landets kommuner gøres i dag overvejelser og/eller investeringer i systemer til indsamling af affald via nedgravede affaldsbeholdere (molokker). Odense er ingen undtagelse, og Odense Renovation er dybt involveret i udviklingen. Molokker kan utvivlsomt bidrage til at mindste den fysiske belastning ved afhentning af affald, men der er farer for samtidig at skabe nye ensidige gentagende arbejdsrutiner. Ikke mindst ved et ensidigt kranarbejde med risici for overbelastning og nedslidning i nakken.

Det bør derfor overvejes at lave en forebyggende indsats ved en tidlig inddragelse af arbejdsmiljøerfaringer i projekteringen og organiseringen af et indsamlingssystem baseret på molokker, for dermed at minimere fremtidige risici for arbejdsskader og nedslidning.

Bilag 1 – Rask Renovation gav os (notat fra ORS)

Medarbejderbytte	Et udvekslingsprojekt mellem medarbejdere fra R98 og ORS, som efter alt at dømmes gav indsigt i arbejdsmetoderne i de 2 selskaber set med medarbejderøjnene.
Forandringsvideoer	De 5 forandringsvideoer må siges at være et kæmpe hit, ikke bare hos os selv, men over hele landet, der er stadig henvendelser fra selskaber rundt om i landet, som gerne vil have et eksemplar af videoen. Brancheklubben for skraldemænd i Danmark har gjort meget for at sprede budskabet til sine medlemmer.
Pulsmåling	I starten af projekt Rask Renovation blev der lavet en pulsmåling på den enkelte skraldemand ved ORS, for at finde ud af hvor det gjorde ondt på den enkelte, også for at finde ud af hvor der skulle sættes ind i forhold til at vedligeholde sit eget bevægeapparat.
Instituttet for Cerebral Atrofiering	Et af delprojekterne i projektet var også at finde ud af den enkeltes kompetenceniveau, derfor blev der lavet et spørgeskema til skraldemændene i ORS, indeholdende 50 spørgsmål med 3 svarmuligheder, hvoraf de 20 spørgsmål var kompetencevisende, resten var i spøg og skæmt afdelingen. Til at præsentere spørgeskemaet havde vi været heldig at hyre lektor Niels Schriver fra ICA (instituttet for Cerebral Atrofiering), som betyder noget med at syne hen. Som lektor Niels Schriver sagde "det handler om testosteron og især en overproduktion af samme"
Indblik i bevægeapparatet	Fra Århus Tekniske Skole fik vi besøg af Troels Pedersen med et indlæg omkring arbejdsskader og hvilken indflydelse forkert brug af bevægeapparatet har på ryg og skulder. Indlægget gav stof til eftertanke ved den enkelte skraldemand
Arbejdsmetode-beskrivelse	Som udgangspunkt for projektet var det ORS opfattelse at den arbejdsmetode som blev brugt var forkert, som et delprojekt var korrekt arbejdsmetode prioriteret højt, der blev lavet en beskrivelse af Korrekt-/ukorrektarbejdsmetode. Som en kontrolforanstaltning foretages der minimum en gang om året en arbejdsmetodekontrol på enkeltmand.
Kursus i sikkerhed	I samarbejde med Syddansk Erhvervsskole blev kurset Dagrenovation – Sikkerhed skabt, et kursus som sendte alle skraldemændene på kursus i 2 dage hvor det handlede om bevægeapparatet, træk, skub og løfteteknik, det hele blandet med teoretiske og praktiske øvelser, i kursus blev der også plads til førstehjælp og brandbekæmpelse. Et kursus som i fremtiden vil blive gentaget hvert 3. År.
Studietur til Lund (Sverige).	Projektet var på studietur til Lund i Sverige for at spionere omkring deres arbejdsmiljø, arbejdsmetode, udbudsregler og kompetencefastholdelse, et ønske fra R98, som et led i deres projekt under Rask Renovation
Studietur til Berlin	Virksomhedsbesøg ved SRG Berlin, SRG er et 100 % kommunalt ejet non profit selskab, som servicerer hele Berlin med indsamling af dagrenovation, (3,5 mil indbyggere), gaderenholdelse, slamsugning, storskraldsordning og genbrugsstationer. Selskabet har 1500 køretøjer, heraf 55 % renovationsvogne. Det viste sig at de har en arbejdsulykkesrate på ca. samme niveau som ORS, det viste sig at de havde en anciennitet som var lidt højere end ORS, samtidig havde de en brugertilfredshed på samme niveau som ORS, dog en promise højere, (over 99%)
Studietur til Norba, Kalmer	Som et led i medarbejderpolitikken i transportafdelingen kommer de medarbejdere som skal have nye køretøjer med til de byggemøder der bliver afviklet inden et nyt køretøj tages i drift i afdelingen. Teknologisk Institut ville gerne med på et sådan byggemøde, dette skete den 26-27/8 2008. (Palle Banke skriver om dette møde på Teknologisk Instituts hjemmeside).



Artikel i Ugebrevet A4.	Efterhånden som projektet skrider frem, rygtes projektet også i medierne, efter en konkret henvendelse fra Ugebrevet bringer brevet en artikel om det med at sætte tempoet ned, muligvis fordi tiden ikke var til nedsættelse af tempo, der var på indeværende tidspunkt mangel på arbejdskraft i Danmark.
Artikel i Arbejdsmiljø Magasinet	Arbejdsmiljømagasinet bringer en 4 siders artikel omkring arbejdsmiljø for skraldemændene i Odense Renovation, "Tarzan er dømt ude".
Artikel i Fyns Stiftstidende	I forbindelse med medarbejderbyttet udsender Odense Renovation en pressemeddelelse gående på københavnere der tager skraldet i Odense, dette gav anledning til en artikel i FS omkring medarbejderbyttet, hvor medarbejderne fra R98 udtaler sig om at være på besøg ved Odense Renovation.
Telefoninterview DR radio	I pinsen 2009 var der et telefoninterview i DR om hele projekt Rask Renovation, mest gående på det med at sætte tempoet ned, og det med at favne medarbejderne i hele deres arbejdsliv med henblik på at alle gerne skulle få et godt efterliv.
Gode kontakter i R98	Projektet har givet mange rigtig gode kontakter i R98.
Anerkendelse for vores arbejdsmiljø	Det mest vigtige projektet har givet er nok en anerkendelse af vores arbejdsmiljø, og ikke mindst, at eget personel har fanget budskabet med at en korrekt arbejds metode i sidste ende vil give et godt efterliv.
Og meget meget mere	Projektet er formodentlig kendt af alle renovationsarbejdere i hele Danmark, DVD med de 5 forandringsvideoer er delt ud i hundredvis til renovationsarbejdere og renovationselskaber.



Bilag 2 – Pulsen på arbejdsmiljøet før-måling ORS

RASK Renovation

- Pulsmåling

Som en start til arbejdsmiljøprojektet "RASK Renovation" mellem R98 og Odense Renovationsselskab A/S gennemføres en 'pulsmåling' af holdningen til arbejdet og arbejdsmiljøet blandt alle renovationsmedarbejdere i de to virksomheder.

Besvarelserne fra pulsmålingen bruges som input til projektets øvrige aktiviteter i 2008-09. Pulsmåling bruges desuden til at evaluere projektet resultaterne ved dets afslutning. Der er i alt 12 spørgsmål, og det tager cirka **15-20 min.** at give sin besvarelse til pulsmålingen.

ALLE besvarelser behandles **fortrolig** af Teknologisk Institut og Ålborg Universitet.

Har du spørgsmål til, hvordan du skal besvare skemaet, er du velkommen til at kontakte Henrik Vejen Kristensen (Teknologisk Institut) på telefon 41 945 706.

På forhånd tak for hjælpen!!





	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig
1. Tænker du på de konsekvenser dit arbejde kan have for dit helbred?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
2. Tror du, at måden du arbejder på, på sigt virker skadeligt på dit helbred?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

	Meget godt	Godt	Nogenlun de	Dårligt	Meget dårligt
3. Jeg kender arbejdsmiljøreglerne og selskabets anvisninger for korrekte arbejdsmetoder	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0





4. Det, der skaber en god arbejdsdag for mig, er når;	Afgørende	I nogen grad	I mindre grad	Ingen betydning
a. arbejdet går så hurtig og effektivt som muligt	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
b. jeg kommer igennem arbejdsdagen uden overbelastning af kroppen	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
c. jeg udfører et kvalificeret arbejde, som firmaet og dets kunder kan være tilfredse med	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
d. jeg har haft det sjovt med kollegaerne	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
e. vi har haft en god kontakt med borgerne	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
f. andet? Beskriv venligst nedenfor				

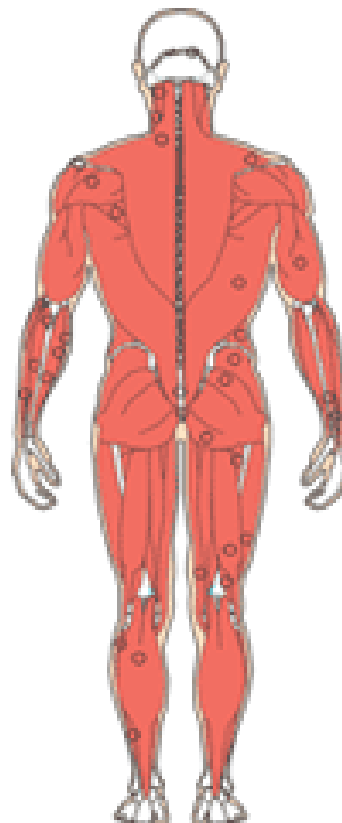




5. Hvad mener, du har påført dig helbredsmæssig belastning i dit nuværende arbejde? (Sæt op til 3 kryds)				
a. Adgangs- og tilkørselsforhold				<input type="checkbox"/>
b. Vogne, udstyr og andet materiel				<input type="checkbox"/>
d. Konflikter med beboere, gårdmænd, viceværter				<input type="checkbox"/>
e. Transport af flere beholdere ad gangen eller forkert kørsel med beholdere				<input type="checkbox"/>
h. Højt arbejdstempo				<input type="checkbox"/>
k. For lidt variation i arbejdet				<input type="checkbox"/>

6. Hvordan oplever du den fysiske del af arbejdet	Hver dag	De fleste dage	I perioder	En gang i mellem	Aldrig
a. Jeg føler smerte og overbelastning af kroppen, når jeg er på arbejde	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
b. Jeg føler smerte og overbelastning af kroppen, når jeg har fri fra arbejdet (aften, weekend, ferier m.v.)	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

7. Marker venligst på figuren med en ring, hvis der er områder på kroppen, hvor du ofte føler smerte eller overbelastning pga. af dit nuværende arbejde. (Beskriv evt. årsager til smerter/belastning)





	Meget godt	Godt	Nogenlunde	Dårligt	Meget dårligt
8. Hvordan vil du alt i alt karakterisere dit psykiske/sociale arbejdsmiljø?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

	Meget godt	Godt	Nogenlunde	Dårligt	Meget dårligt
9. Hvordan vil du alt i alt karakterisere dit fysiske arbejdsmiljø?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

	Enig	Hverken eller	Uenig
10. Jeg føler mine evner bliver udnyttet og udfordret tilstrækkelig i arbejdet	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
10b. Hvis du er uenig, beskriv venligst hvordan			

	Enig	Hverken eller	Uenig
11. Jeg kunne ønske mig, at arbejdet blev mere varieret?	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1





12. Har du forslag til måder at tilrettelægge arbejdet på, der kunne sikre et bedre arbejdsmiljø?

12b. Hvad ville sådanne tiltag kræve af dig selv, kollegaer, ledelse og/eller kommune?

Tak for hjælpen!!





Bilag 3 – Pulsen på arbejdsmiljøet før-måling R98

RASK Renovation

- Pulsmåling

Som en start til arbejdsmiljøprojektet "RASK Renovation" mellem R98 og Odense Renovationsselskab A/S gennemføres en 'pulsmåling' af holdningen til arbejdet og arbejdsmiljøet blandt alle renovationsmedarbejdere i de to virksomheder. Besvarelsene fra pulsmålingen bruges som input til projektets øvrige aktiviteter i 2008-09. Pulsmåling bruges desuden til at evaluere projektet resultaterne ved dets afslutning. Der er i alt 14 spørgsmål, og det tager cirka **15-20 min.** at give sin besvarelse til pulsmålingen. Udfyldte skemaer afleveres til din områdeleder **inden for 3 arbejdsdage.**

ALLE besvarelser behandles **fortrolig** af Teknologisk Institut og Ålborg Universitet.

Har du spørgsmål til, hvordan du skal besvare skemaet, er du velkommen til at kontakte Henrik Vejen Kristensen (Teknologisk Institut) på telefon 41 945 706.

På forhånd tak for hjælpen!!






















	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig
1. Tænker du på de konsekvenser, dit arbejde kan have for dit helbred?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
2. Tror du, at måden du arbejder på, på sigt virker skadeligt på dit helbred?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

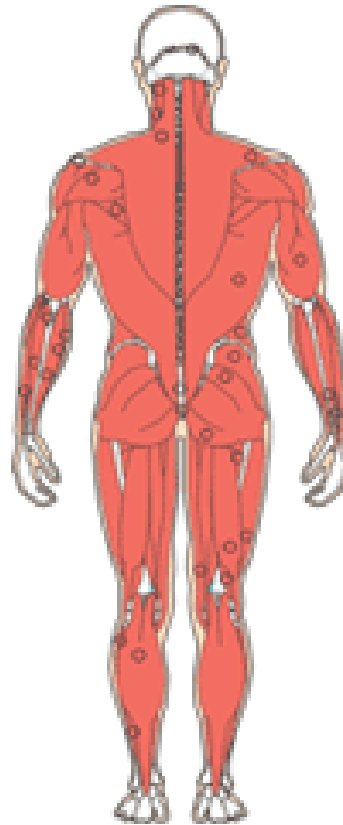
3. Det, der skaber en god arbejdsdag for mig, er når;	Afgørende	I nogen grad	I mindre grad	Ingen betydning
a. arbejdet går så hurtig og effektivt som muligt	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
b. jeg kommer igennem arbejdsdagen uden overbelastning af kroppen	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
c. jeg udfører et kvalificeret arbejde, som firmaet og dets kunder kan være tilfredse med	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
d. jeg har haft det sjovt med kollegaerne	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
e. vi har haft en god kontakt med borgerne	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
f. andet? Beskriv venligst nedenfor				





4. Hvad mener du, har påført dig helbredsmæssig belastning i dit nuværende arbejde? (sæt højst 3 kryds)				
a. Adgangs- og tilkørselsforhold				<input type="checkbox"/>
b. Vogne, udstyr og andet materiel				<input type="checkbox"/>
d. Konflikter med beboere, gårdmænd, viceværter				<input type="checkbox"/>
e. Transport af flere beholdere ad gangen eller forkert kørsel med beholdere				<input type="checkbox"/>
h. Højt arbejdstempo				<input type="checkbox"/>
k. For lidt variation i arbejdet				<input type="checkbox"/>

5. Marker venligst på figuren med en ring, hvis der er områder på kroppen, hvor du ofte føler smerte eller overbelastning pga. af dit nuværende arbejde. (Beskriv evt. årsager til smerter/belastning)



	Enig	Hverken eller	Uenig
6. Jeg kunne ønske mig, at arbejdet blev mere varieret?	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1



7. Har du forslag til måder at tilrettelægge arbejdet på, der kunne sikre et bedre arbejdsmiljø?

7b. Hvad ville sådanne tiltag kræve af dig selv, kollegaer, ledelse og/eller kommune?

	Enig	Hverken eller	Uenig
8. Arbejdet kan tilrettelægges, så jeg får større medansvar for øget genanvendelse og renere affald?	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
8b. Har du forslag til, hvor dette kan gennemføres?			
8c. Hvad ville dette kræve af dig selv, kollegaer, ledelse og/eller kommune?			

	Ofte	Ind i mellem	Sjældent	Aldrig
--	------	-----------------	----------	--------





9. Hjælper du beboere, gårdmænd m.v. til at sikre bedre sortering af affaldet?

☐
4

☐
3

☐
2

☐
1

10. Føler du, at du har de nødvendige forudsætninger til at hjælpe beboere, gårdmænd m.v. med bedre sortering af affaldet?

☐
4

☐
3

☐
2

☐
1

11. Hvilke forudsætninger, mener du, kunne styrkes for at hjælpe beboere, gårdmænd m.v. med at sikre bedre sortering af affaldet?

Adgang til brochurer, huskelister og andet vejledningsmateriale

☐

Min viden om affaldssystemet, fraktioner, genanvendelse, miljøhensyn m.v.

☐

Adgang og/eller kendskab til IT-systemer med de nødvendige informationer

☐

Mulighederne for, at jeg kan møde kundens behov med beholdere og andet materiel

☐

Mine forudsætninger for at håndtere konflikter og få besværlige beboere, gårdmænd m.v. til at bidrage til korrekt sortering

☐

Mulighed for at få kontakt med beboere, gårdmænd m.v., når det er nødvendigt

☐

Andet? (Beskriv venligst hvilke)





	Ofte	Ind i mellem	Sjældent	Aldrig
12a. Tager du information om behov og ønsker fra beboere, gårdmænd m.v. med hjem til R98/kommuner?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
12b. Tager du information om problemer og muligheder for bedre sortering, som du ser ude i byen, med hjem til R98/kommuner?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

(Hvis aldrig i både 12a og 12b, afslut spørgeskemaet)

13. Hvordan bringer du normalt denne information videre? (sæt gerne flere krydser)	
Jeg skriver det på dagsrapporten	<input type="checkbox"/>
Jeg fortæller det til min nærmeste leder	<input type="checkbox"/>
Jeg ringer det ind til vores hotline/kundeservice	<input type="checkbox"/>
Jeg dokumenterer det med fotos	<input type="checkbox"/>
Jeg tager normalt selv hånd om det ude i byen og sikre, at der følges op hos beboere, gårdmænd m.v.	<input type="checkbox"/>
Andet? (Beskriv venligst hvad)	



	Ja	Nej	Ved ikke
14. Føler du, at der bliver fulgt tilstrækkeligt op på den information, du bringer det med tilbage til R98/kommunerne?	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Hvis nej beskriv venligst, hvordan du mener R98/kommunerne kan følge bedre op?			

Tak for hjælpen!!





Bilag 4 – Pulsen på arbejdsmiljøet efter-måling ORS

RASK Renovation

- Pulsmåling

Som en afslutning på arbejdsmiljøprojektet "RASK Renovation" mellem R98 og Odense Renovationsselskab A/S gennemføres en 'pulsmåling' af holdningen til arbejdet og arbejdsmiljøet blandt renovationsmedarbejdere. Besvarelserne fra pulsmålingen sammenlignes med besvarelserne fra den indledende pulsmåling som blev foretaget ved projektets opstart. Der er i alt 12 spørgsmål, og det tager cirka **15-20 min.** at give sin besvarelse til pulsmålingen.

ALLE besvarelser behandles **fortrolig** af Teknologisk Institut.

Har du spørgsmål til, hvordan du skal besvare skemaet, er du velkommen til at kontakte Henrik Vejen Kristensen (Teknologisk Institut) på telefon 7220 2636.

På forhånd tak for hjælpen!!





	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig
1. Tænker du på de konsekvenser dit arbejde kan have for dit helbred?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
2. Har projekt RASK Renovation ændret på måden du arbejder på, så arbejdet er mindre skadeligt for dit helbred?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

	Meget godt	Godt	Nogenlun de	Dårligt	Meget dårligt
3. Jeg kender arbejdsmiljøreglerne og selskabets anvisninger for korrekte arbejdsmetoder	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0





4. Det, der skaber en god arbejdsdag for mig, er når;	Afgørende	I nogen grad	I mindre grad	Ingen betydning
a. arbejdet går så hurtig og effektivt som muligt	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
b. jeg kommer igennem arbejdsdagen uden overbelastning af kroppen	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
c. jeg udfører et kvalificeret arbejde, som firmaet og dets kunder kan være tilfredse med	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
d. jeg har haft det sjovt med kollegaerne	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
e. vi har haft en god kontakt med borgerne	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
f. andet? Beskriv venligst nedenfor				



5. Hvad mener du påfører dig helbredsmæssig belastning i dit nuværende arbejde? (Sæt op til 3 kryds)

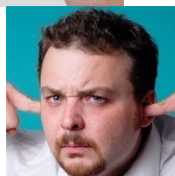
a. Adgangs- og tilkørselsforhold


☐

b. Vogne, udstyr og andet materiel


☐

d. Konflikter med beboere, gårdmænd, viceværter


☐

e. Transport af flere beholdere ad gangen eller forkert kørsel med beholdere


☐

h. Højt arbejdstempo


☐

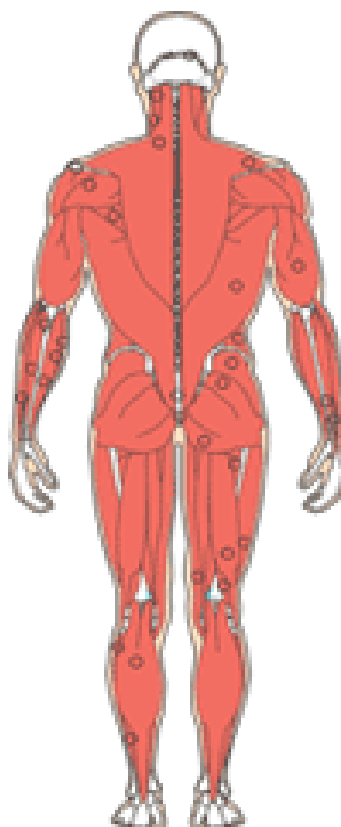
k. For lidt variation i arbejdet


☐



6. Hvordan oplever du den fysiske del af arbejdet	Hver dag	De fleste dage	I perioder	En gang i mellem	Aldrig
a. Jeg føler smerte og overbelastning af kroppen, når jeg er på arbejde	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
b. Jeg føler smerte og overbelastning af kroppen, når jeg har fri fra arbejdet (aften, weekend, ferier m.v.)	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

7. Marker venligst på figuren med en ring, hvis der er områder på kroppen, hvor du ofte føler smerte eller overbelastning pga. af dit nuværende arbejde. (Beskriv evt. årsager til smerter/belastning)





	Meget godt	Godt	Nogen-lunde	Dårligt	Meget dårligt
8. Hvordan vil du alt i alt karakterisere dit psykiske/socialt arbejdsmiljø?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

	Meget godt	Godt	Nogen-lunde	Dårligt	Meget dårligt
9. Hvordan vil du alt i alt karakterisere dit fysiske arbejdsmiljø?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

	Enig	Hverken eller	Uenig
10. Jeg føler mine evner bliver udnyttet og udfordret tilstrækkelig i arbejdet	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
10b. Hvis du er uenig, beskriv venligst hvordan			

	Enig	Hverken eller	Uenig
11. Jeg kunne ønske mig, at arbejdet blev mere varieret?	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1





12. Hvilke elementer i RASK Renovation mener du har bidraget til at styrke arbejdsmiljøet hos Odense Renovation?	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
a. De fem skraldevideoer	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
b. Oplæg og diskussion på fyraftensmøder	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
c. Input fra medarbejderbytte	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
d. Erfaringer fra pilotprojektet om korrekte arbejdsmetoder	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
e. Input fra studieture til Norba, Lund og Berlins affaldsselskab	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
f. Uddannelses i arbejdsmiljø og sikkerhed på Odense Tekniske Skole	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
g. Opfølgning på korrekte arbejdsmetoder i bilerne ved opsyn af Palle og jeres sikkerhedsleder	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0





13. Har du yderligere kommentarer til projektets gennemførsel og/eller dets resultater, kan du skrive dem her.

Tak for hjælpen!!



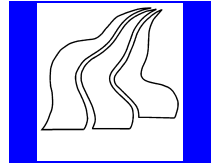


Bilag 5 – Skrald i udbud

Aalborg Universitet

Institut for Samfundsudvikling og Planlægning

Sektionen for Teknologi, Miljø og Samfund



Notat

Skrald i udbud – hvad med arbejdsmiljøet?

En analyse af barriererne for at sikre skraldemændene et forsvarligt arbejdsmiljø og undgå nedslidning med særligt henblik på den aktuelle situation omkring udbud af renovation i København

Ole Busck

Lektor, institut for samfundsudvikling og planlægning

Aalborg universitet

Notatet er en del af afrapporteringen af projektet RASK RENOVATION, udført for Forebyggelsesfonden



Indledning

Projektet RASK RENOVATION har ikke kunnet gennemføre alle de planlagte aktiviteter i virksomheden R98 først og fremmest på grund af den usikkerhed, der har præget både ledelse og medarbejdere i virksomheden i forbindelse med renovationsopgavens udlicitering og udbud i Københavns og Frederiksberg kommuner. Projektets formål var i forbindelse med indførelsen af nye metoder i indsamlingsarbejdet i R98 at kvalificere og holdningsbearbejde skraldemændene til en mere miljø- og arbejdsmiljøbevidst praksis, således at virksomhedens mål om blandt andet at øge genanvendelsesprocenten til 25%, kunne realiseres. I en periode arbejdede projektet ud fra den antagelse, at planerne kunne gennemføres på trods af den trufne beslutning om, at R98 skulle ophøre som selvstændig virksomhed, men det viste sig umuligt.

Ledelsen måtte fokusere på overdragelse af opgaverne til kommunerne, og et forventet samarbejde med datterselskabet Renoflex, som måske kunne have overtaget dele af virksomheden, blev ikke realiseret. Desuden blev en væsentlig del af R98' opgaver, kontakten med kunderne og dermed muligheden for at planlægge nye, forbedrede indsamlingsmetoder, overført til kommunernes egne forvaltninger. Stadig kunne projektet være gennemført, hvis kommunerne i perioden frem til kontraktindgåelsen med den nye renovatør var indgået i et samarbejde om at få de nye metoder og kompetencer indarbejdet i virksomheden inden den blev overtaget, men det var kommunerne enten ikke interesserede i eller havde ikke ressourcer til. Et planlagt projekt med tømningsregistrering, som RASK-projektets aktiviteter i R98 var knyttet til, måtte således opgivet.

I Frederiksberg kommuner er dog gennemført et lille forsøg i overensstemmelse med RASK-projektets målsætning. I et enkelt indsamlingsdistrikt omfattende en bil med to mand og 10 beboelseskarrere er der over 6 måneder gennemført en afprøvning af dele af R98's 'Genanvendelsesstrategi' med brug af skraldemændenes viden og indsats til sikring af bedre sortering til genanvendelse. En 'reaktionsmodel' er udviklet og afprøvet, hvor skraldemændene med fotodokumentation og hotline-benyttelse sætter kommunens sagsbehandling i dialog med kunden i gang. Resultaterne af forsøget har været positive. Der er bragt mere materiel ud til genanvendelige og farlige fraktioner og formentlig flyttet en del volumen til de korrekte beholdere. Der foreligger dog ikke data for vægt. Det har samtidig måttet konstateres, at 'reaktionsmodellen' er ressourcekrævende for både kommune og skraldefolk.

Medvirkende til at videre aktiviteter i R98 måtte opgives var den besynderlige proces i forbindelse med kommunernes konkrete udbud, hvor der i første omgang kun meldte sig en tilbudsgiver med et meget dyrt tilbud, mens kravet var mindst to, og i anden omgang også kun en enkelt. Det skabte yderligere usikkerhed i virksomheden. Det forhold at sidstnævnte tilbudsgiver var en underafdeling af firmaet HCS, som i hele branchen og ikke mindst blandt skraldemændene er kendt for den ringeste praksis blandt alle renovationsvirksomheder med hensyn til respekt for de ansattes kollektive rettigheder og arbejdsmiljø, bidrog klart hertil.

På den baggrund er det i RASK-projektet blevet besluttet at anvende de ressourcer, som ikke er kommet til udfoldelse i forandringer i R98 til en undersøgelse og dokumentation af de problemer, som udlicitering og udbud af renovation, eller snarere den måde det bliver

gennemført på, skaber for forbedringer af skraldemændenes arbejdsmiljø. Resultaterne af denne undersøgelse præsenteres i dette notat, som blandt bygger på den viden, der blev indhentet gennem Branchearbejdsmiljørådet for transport's landsdækkende undersøgelse 2003-05 (Busck 2006) samt den videre bearbejdning af undersøgelsens resultater i en PhD-afhandling (Busck 2007). Problemerne i forbindelse med Københavns og Frederiksberg kommuners udbud er den konkrete anledning til nærværende udredning, men problemstillingen er generel, og situationen i København med firmaet HCS i en nøgleposition, afspejler et mønster med konflikter og modsætninger, som gennem en længere årrække har udfoldet sig på landsplan.

Fremstillingen berører følgende emner:

- Udviklingen i kommunernes udbud af tjenesteydelser og rammerne for arbejdsmiljøet
- Kommunernes renovationsudbud
- Reguleringen af skraldemændenes arbejdsmiljø
- Karakteristik af arbejdsforhold og arbejdsmiljø i branchen (herunder særligt om Odense)
- Regler og praksis omkring virksomhedsoverdragelse (overtagelse af personalet)
- Opkvalificering af jobbet, skraldemanden som 'miljøvogter'
- Situationen i København

Udviklingen i kommunernes udbud af tjenesteydelser

Skraldemændene indgår dels som medlemmer af '3F' dels som beskæftigede ved 'transport af gods' i den gruppe af danske lønmodtagere, som Velfærdsforliget i 2006 udpegede som særligt udsatte for nedslidningsrisiko og afsatte midler til en særlig forbedringsindsats overfor, herunder Forebyggelsesfonden (BM 2006). Det er bemærkelsesværdigt, at af de 14 udpegede branchegrupper udgøres omkring halvdelen af offentligt ansatte, eller ansatte, der efter en beslutning om udlicitering arbejder for det offentlige. Måske kan det ikke forventes, at offentlige myndigheder som arbejdsgiver eller udbyder sørger bedre for sine beskæftigede end private arbejdsgivere, men det forekommer absurd, at de ikke giver arbejdsmiljøet højere prioritet, når det er det offentlige selv, der betaler hovedparten af omkostningerne ved langvarigt sygefravær, førtidspension og efterløn, som nedslidningen er bestemt ved.

Udlicitering og udbud af kommunale tjenesteydelser tog fart i 1990'erne. EU's udbudsdirektiv blev implementeret i national lovgivning i 1993, men det havde primært til formål at skabe ensartede, gennemsigtige regler for den konkurrenceudsættelse, der allerede var i gang. Presset fra det private erhvervsliv for større markedsandele bidrog, men det var centrale og lokale politiske ønsker om at markedsføre dele af den offentlige sektor med intentionen om at effektivisere ydelserne og begrænse den offentlige sektors vækst, der var drivkræften (Greve 2004). Skiftende regeringer har fremskyndet udviklingen ved blandt andet at fastsætte krav til, hvor stor en procentdel af de kommunale tjenester, der skal udbydes. Senest udvidet fra 20 til 25% i 2007. Kommunernes Landsforening (KL), der må ses som den væsentligste danske eksponent for "New Public Management" (NPM) paradigmet inden for offentlig regulering, var sammen med Amtsrådsforeningen en anden central og aktiv aktør i processen. Ejersbo og Greve kalder udviklingen for "en stille revolution af velfærdssamfundet" (2002: 1) og beskriver NPM som en tankegang og nogle principper om at effektivisere den offentlige sektor med den private

sektor som ideal og drivkraft. N. Å. Andersson har analyseret hvilke strategier, der har præget udlicitering af offentlige ydelser i Danmark og konkluderer, at "den udgiftspolitiske strategi har domineret" (1997: 129). Det har med andre ord mest af alt handlet om at spare penge.

Det var først og fremmest de mandskabstunge tekniske tjenester kommuner (og amter) var interesserede i at udlicitere: busdrift, rengøring og renovation. Det skete i rask tempo gennem 90'erne uden at kommunerne gjorde sig mange overvejelser over, hvordan man gennem kontrakten med en privat leverandør af ydelsen kunne og skulle sikre sig forskellige kvalitetskrav overholdt. Derfor var konflikter med de tidligere offentligt ansatte medarbejdere uundgåelig. Disse måtte dels se relativt trygge arbejdspladser forsvinde, dels i mange tilfælde opleve forringede arbejdsforhold, herunder arbejdsmiljø, i nye ansættelser for private arbejdsgivere. Efter 'Ribus' konflikten i 1996 udsendte Indenrigsministeriet en vejledning til kommunerne, der understregede, at der over for leverandørerne principielt kan stilles alle slags krav i relation til personalets løn- og arbejdsvilkår (Blangsted et al 2000). Det hedder i vejledningen:

"Kommunerne bør lægge vægt på arbejdsmiljø og personale- og ledelsesmæssige forhold" fx ved at "stille krav om en arbejdsmiljøpolitik, om arbejdets tilrettelæggelse, arbejdstempo, pauser og andre forhold af betydning for miljøet på arbejdspladsen" (ibid: 21).

Det er vigtigt at være opmærksom på, at EU's udbudsregler ikke begrænser kommunernes mulighed for at stille hverken miljømæssige eller sociale krav, herunder krav vedrørende arbejdsmiljøet. Det er understreget i to meddelelser fra kommissionen (EU 2001 a og b) og tydeliggjort ved den seneste revision af udbudsdirektivet i 2004. EU stiller heller ikke krav om, at der skal udliciteres, det er den offentlige myndigheds selvstændige afgørelse. Udbudsdirektivet stiller alene krav til processen, når udbud er af en vis størrelsesorden, med henblik på at sikre lige og fair behandling af tilbudsgivere. I 1996 afgjorde Klagenævnet for udbud konkret i en sag vedrørende renovation, at det inden for EU's udbudsregler er tilladt en kommune *"at stille arbejdsmiljømæssige krav, der går videre end de krav Arbejdstilsynet for tiden har opstillet"* (1996).

I sidste halvdel af 90'erne var omfanget af klager fra fagforbund på vegne af deres medlemmer samt Arbejdstilsynets kredse over den forringede arbejdsmiljøpraksis efter udbyd af tjenesteydelser blevet for stort til at regeringen kunne side det overhørig. Et tværministerielt udredningsarbejde fandt, at kommuner og amter på renovationsområdet og en række andre tekniske områder *"sjældent prioriterer arbejdsmiljøhensyn"* med *"et forringet arbejdsmiljø"* til følge. Et lovforslag blev fremlagt i 2001 for at undgå *"uacceptabel konkurrence på et dårligt arbejdsmiljø"*, hvilket blev til 'Bekendtgørelsen om offentlige udbyderes pligter efter lov om arbejdsmiljø ved udbud af tjenesteydelser' (BM 2001). Bekendtgørelsen pålægger udbyderne at medvirke til sikring af arbejdsmiljøet både i udbudsmaterialet og ved udførelsen af opgaven.

Reguleringen tilsigtede at lukke det 'ansvars-vacuum', der består i at den private leverandør ifølge arbejdsmiljøloven har ansvaret for sine ansattes arbejdsmiljø, men konkret er ude af stand til at planlægge arbejdet forsvarligt, når det foregår under betingelser som den offentlige myndighed sætter. Det kan være bussernes køreplaner, de fysiske rammer, hvori

rengøringsarbejdet foregår eller skraldemændenes adgangsveje hos private grundejere. I kraft af at de offentlige udbydere direkte og indirekte gennem deres myndighedsfunktion sætter vilkår for arbejdet, har de ifølge bekendtgørelsen medansvar for arbejdsmiljøet.

KL gennemførte i 2000 en undersøgelse af kommunernes udlicitering og udbud på det tekniske område 1994-1999. Som svar på, hvad formålet havde været med udbuddet svarede 72% af kommunerne, at det var at få opgaven løst *"bedst og billigst"*, 24 % angav *"ønsket om en privat leverandør"* som formål, 17 % *"besparelser"* og kun 3 % *"ønsket om større fokus på kvalitet og kvalitetsudvikling"* (KL 2001).

Udbud af renovation

Renovationen var ifølge samme undersøgelse det område inden for den kommunale service, som i størst grad var blevet udliciteret, og tendensen er fortsat. I dag har kun et fåtal af landets kommuner beholdt renovationen helt eller delvis i eget regi. Aalborg og Odense er de to eneste større byer, der har beholdt en del af renovationsopgaven (Aalborg et ud af ni distrikter, Odense 3 ud af fire) blandt andet for at have et sammenligningsgrundlag for priser og kvalitet.

Udliciteringsgraden for renovation ligger i Danmark væsentligt over de øvrige skandinaviske lande og på niveau med USA, viser tal fra OECD (Elmeskov og Lundsgaard 2003). Undersøgelsen viste desuden, at der på renovationsområdet var opnået store besparelser, og at kommunerne, selv om de formulerede krav til serviceniveau og kvalitet, *"typisk valgte det billigste tilbud"* (KL 2000).

BAR Transport's undersøgelse af udbud og arbejdsmiljøforhold på renovationsområdet (Busck 2006) var iværksat med det formål at skaffe viden om, hvilken indflydelse den ovennævnte bekendtgørelse om offentlige udbyderes arbejdsmiljømæssige pligter havde haft på udarbejdelsen af udbud og kommunernes medvirken til at løse arbejdsmiljøproblemer under renovationsarbejdets udførelse.

I forhold til udarbejdelsen af udbud viste undersøgelsen, at bekendtgørelsen har haft begrænset virkning. kommunerne lever formelt op til et af bekendtgørelsens krav ved at eksplicitere, at renovatøren skal overholde arbejdsmiljøloven og dens nærmere bestemmelser gældende for manuelt arbejde som renovation. Samtidig er kommunerne imidlertid omhyggelige med at understrege, at det er renovatøren, der som arbejdsgiver har ansvaret for at arbejdsmiljøloven overholdes. Undersøgelsen fandt kun i ganske få af landets kommuner udbudsmaterialer, der beskrev at kommunen ville medvirke ved løsning af praktiske problemer med adgangsveje eller lignende. Et andet af bekendtgørelsens krav, om at kommunerne konkret skal oplyse om vanskelige afhentningsforhold i udbudsmaterialet, således at renovatøren kan planlægge konkrete metoder til at udføre opgaven sikkert og indregne det i sit tilbud, blev generelt ikke overholdt. I stedet pålægger kommunerne renovatøren selv at besigtige forholdene og tage højde for det, således som KL i 1999 anbefalede kommunerne at gøre det i et udsendt paradigme for renovationsudbud. BAR-undersøgelsen omfattede interviews med de fleste større

renovationsvirksomheder i landet, og ifølge dem alle indebar dette i praksis en konkurrence på arbejdsmiljøet. Kun meget sjældent gjorde kommunerne specifikt opmærksom på, hvilket særligt udstyr eller metode der skulle benyttes, således at renovatørerne var ligestillet i konkurrencen.

EU's udbudsregler indeholder en række muligheder for at stille krav til renovatørens arbejdsmiljøstandard og procedurer. Der blev ikke fundet eksempler på kommuner, der brugte sådanne krav som såkaldte 'udelukkelseskriterier eller 'udvælgelseskriterier'. Nogle kommuner, især dem, der havde valgt den form for afgørelseskriterium, der hedder 'Laveste pris', stillede arbejdsmiljøkrav, for eksempel om arbejdsmiljøpolitik og arbejdsmiljøledelsessystem, i kravspecifikationerne, dvs. som egentlige kontraktvilkår. Andre kommuner, som havde valgt afgørelseskriteriet 'Økonomisk mest fordelagtige bud', satte arbejdsmiljøhensyn som tildelingskriterium, oftest sammen med kvalitets- og miljøhensyn. I en sådan form for udbud sættes prisen til at vægte en vis procentdel, oftest mellem 50 og 80%, hvor de 'bløde' kriterier så vægter 20-50%. Hvis arbejdsmiljø er med som et sådant tildelingskriterium, hvor renovatøren fx skal give en skriftlig redegørelse for, hvilke hjælpemidler han vil forsyne folkene med, hvordan han vil organisere arbejdet og løse problemer med adgangsveje mv., virker det som et signal til renovatørerne om at prioritere arbejdsmiljøet, men det har begrænset betydning i praksis. Ligesom forekomsten af kvalitets- og arbejdsmiljøstyringssystemer har sådanne udmeldinger ingen reel betydning for den måde, hvorpå skraldemændene udfører deres arbejde. "Papir er jo taknemmeligt" var et meget gennemgående svar fra både renovatører og kommunale udbudschefen.

BAR-undersøgelsen konkluderede, at de instrumenter, som var i brug i kommunernes udbudspraksis, havde begrænset betydning for det faktiske arbejdsmiljø, men også, at der blandt de kommunale sagsbehandlere herskede både uvidenhed om de mange muligheder for at præcisere krav og ulyst til at afprøve dem på grund af risikoen for enten at få for dyre tilbud eller modtage et sagsanlæg fra tilbudsgivere. For eksempel fandtes der meget få eksempler på udbud, der stillede krav til personalenormering, arbejdstid, fordeling af arbejdet eller uddannelse af medarbejderne, som kunne have en direkte betydning for arbejdsmiljøet under udførelse af opgaven. Et hovedproblem ved udbuddene var, at selv om der måske blev stillet forholdsvis håndfaste krav omkring arbejdsmiljøet, var der i almindelighed ingen kontrol med kravenes overholdelse, hvilket alle branchens aktører var helt på det rene med. Mange i branchen talte om 'de to virkeligheder': Alt det der er beskrevet i love og regler, udbudskrav og tilbud, redegørelser og politikker, og så den måde, hvorpå arbejdet faktisk udføres.

Undersøgelsen fandt således, at bekendtgørelsen om udbyderes arbejdsmiljømæssige pligter stort set ingen effekt har haft på renovationsområdet. Dels fordi kommunerne kun i meget begrænset omfang imødekom lovgivningens bestemmelser ved at konkretisere betingelserne for udførelsen af arbejdet i udbuddet og ved at kontrollere dem, men først og fremmest fordi kommunerne undlod at opfylde bekendtgørelsens klare krav om at "medvirke" til at arbejdet kan udføres arbejdsmiljømæssigt forsvarligt. På renovationsområdet er der kun en mulig tolkning af, hvad dette krav betyder; nemlig at kommunen ikke alene i sit renovationsregulativ beskriver, hvorledes adgangsveje mv. ved grundejerne skal indrettes, så arbejdet kan udføres sikkert, men også at den håndhæver det. Det gør langt de færreste kommuner. De fleste med

henvisning til, at det er det råd de har fået af KL, og at det i øvrigt også er det nemmeste (og billigste) for kommunen, der nødig vil lægge sig ud med sine borgere.

Der er undtagelser herfra. For det første de kommuner, der har bestemt, at renovationsbeholderen (ligesom oftest postkassen) skal anbringes ved indgangen til adressen. Det løser en række praktiske problemer for skraldemændene. For det andet de – få – kommuner, der faktisk medvirker til at løse problemerne. BAR-undersøgelsen fandt blandt landets dengang ca. 300 kommuner en halv snes kommuner, der ikke så meget i kraft af deres udbudsmaterialer, men snarere i kraft af en faktisk medvirken gennem dialog og samarbejde med renovatør og skraldemænd løste problemerne, både generelt gennem en konsekvent holdning over for grundejerne og konkret når problemerne opstod.

Ifølge litteraturen om kontrakter eksisterer der to hovedformer af kontraktregimer, det 'hårde' og det 'bløde' (Ejersbo & Greve 2002). I den hårde form er kontrakten karakteriseret ved høj detaljeringsgrad, vægt på kravspecifikationen og kontrol igennem målbar *"outputkontrol"*. Graden af tillid til modparten er lav. Modsat bygger den bløde form på, at ikke alle ønsker og krav kan specificeres på forhånd. Formålet med kontrakten er snarere at skabe en ramme for dialog om leveringen af ydelsen og kontrol foregår gennem proceskontrol. Der vil til stadighed være spørgsmål, som kræver afklaring eller forhandling midt i kontraktperioden. Ordregiveren kan ikke læne sig tilbage, når kontrakten er underskrevet. BAR-undersøgelsen viste, at kommunerne i helt overvejende grad anvender den hårde form. Graden af mistro og mistillid mellem parterne er stærkt udbredt i branchen. Undtagelsen udgjordes af de samme få kommuner, der medvirkede til løsning af arbejdsmiljøproblemerne. Ikke alene arbejdsmiljøet, men hele kvalitetsaspektet lider under et hårdt kontraktregime, peger en del forskning på. *"Et velfungerende og stabilt samarbejde mellem bestiller og udfører baseret på tillid og løbende dialog ses som afgørende for styringen og udviklingen af kvaliteten"*, skriver fx Christiansen (2002: 152). De kommunale renovationsudbud indeholder for så vidt kvalitetskrav. Det er blot en meget snæver definition af kvalitet, der helt gennemgående ligger til grund; nemlig antal udførte tømninger inden for den aftalte tid.

Når danske kommuner følger den hårde kontraktform, hænger det sammen med dels det meget ensidige omkostningsfokus der hersker, jf. KL's undersøgelse, dels hele den politisk-økonomiske diskurs, som både nationalt og internationalt har præget debatten om udlicitering af offentlige ydelser. Den er ifølge Ejersbo og Greve foregået inden for rammerne af det Thatcher-inspirerede NPM paradigme med fokus på kontraktstyringens 'output' frem for på processen og har dermed fremmet valget af den hårde kontrakt. KL, som også uddanner de kommunale sagsbehandlere beskriver i sin vejledning for renovationsudbud til kommunerne alene den 'hårde' kontraktform. Det gør også 'Udbudsportalen', som drives i et samarbejde mellem KL og Erhvervsministeriet. Noget anderledes forholder det sig på området for 'velfærdsydelser', dvs. det sociale og uddannelsesmæssige område. Her er både debatten og KL's politik betydelig mere opmærksom på kvalitet og personalepleje og derfor væsentlig mere tilbageholdende over for udlicitering. Men når det drejer sig om skraldemænd, buschauffører og rengøringsassistenter er der tilsyneladende ingen grænser for udlicitering og fokus på besparelspotentialet.

Reguleringen af skraldemændenes arbejdsmiljø

Da affald og genbrug sidst i 1980'erne fik opmærksomhed som en vigtig miljøparameter og en række initiativer blev taget fra statsligt og kommunalt hold, blev der også stillet skarpt på skraldemændenes arbejdsmiljø, som før ikke havde haft særlig opmærksomhed.

Skraldemændenes forbund, SID, pressede på for en regulering og fik støtte af Miljøministeriet, der anså det for en forudsætning for en mere miljømæssig korrekt håndtering af affaldet.

Gennem et udvalgsarbejde under Arbejdstilsynet (AT) blev den såkaldte AT-anvisning for renovationsarbejde til, der angav specifikke krav til adgangsveje, brug af hjælpemidler mv. for at arbejdet kunne udføres sikkert. Hensigten var at udforme en bekendtgørelse, hvilket alle parter i udvalget tilsluttede sig, blot ikke KL. Derfor eksisterer beskrivelsen af korrekte arbejdsforhold for skraldemændene kun som vejledning, ikke som retskrav.

Vejledningen fik imidlertid sammen med AT's kampagner på området betydelig indflydelse i mange kommuner. Der blev indført mange forbedringer for eksempel i form af regulativer, der afspejlede kravene, kampagner over for grundejere, anskaffet materiel på hjul mv., Blandt andet gennemførte Københavns og Frederiksberg kommuner med en massiv tilstedeværelse af vanskelige adgangsveje i kraft af gammel bygningsmasse en meget konsekvent indsats over for grundejerne. Overalt blev der indført forandringer, som tillod skraldemændene at arbejde i overensstemmelse med AT-kravene. Indsatsen kan på landsplan aflæses i et fald i statistikken over arbejdsskader blandt renovationsarbejdere. Effekten ophørte imidlertid sidst i 90'erne, hvor udliciteringen greb om sig og AT indstillede sin særlige indsats på området. BAR-undersøgelsen, som omfattede interviews med en række tilsynsførende, viste at AT, ligesom repræsentanter for skraldemænd samt renovatører, der egentlig helst så vejledningens krav opretholdt, kom til kort over for kommunerne, der vejledt af deres jurister og KL afviste selv at påtage sig et arbejdsmiljøansvar. AT kan alene rette krav til renovatøren, der står med arbejdsgiveransvaret, som de kommunale udbud omhyggeligt har fraskrevet sig. Renovatøren eller skraldemændene kan så bede kommunen om at sørge for, at de fysiske forhold er således, at der kan samles sikkert ind. Men som undersøgelsen viste, er der klare grænser for, hvor langt kommunerne ønsker at gå over for grundejerne. Realiteten er, at der i stort set samtlige kommuner, måske en lille håndfuld undtaget, består en række såkaldte 'problemadresser', der ikke kan afhentes affald på uden særlige foranstaltninger i form af kranbil, hejseudstyr eller lignende, som generelt ikke anvendes, da det ikke er beskrevet i udbuddene (Busck 2006, Brix 2000).

KL har i sine offentlige udmeldinger og i vejledninger til kommunerne stærkt frarådet kommunerne at medtage arbejdsmiljøhensyn både i regulativer og udbud (Riis 1996). I vejledningen til kommunerne, som foreligger i 'Udbudsportalen' anføres det, at *"kommunerne ikke har hjemmel til at fastsætte bestemmelser om fx adgangsveje eller lignende forhold på private grunde, som har betydning for arbejdsmiljøet"* (2006). Det er faktisk ikke korrekt, for netop de lovpligtige renovationsregulativer giver denne mulighed, som mange kommuner da også benytter sig af, omend de kun i begrænset omfang håndhæver dem over for borgerne. Det er endda muligt med hjemmel i regulativerne at få idømt borgere dagbøder for ikke at følge dem, som blandt andet Århus og Holbæk kommuner har gjort. AT har med hjemmel i

bekendtgørelsen om udbyderes arbejdsmiljømæssige pligter og dens krav om kommunal medvirken til at løse problemer under arbejdets udførelse forsøgt at tvinge genstridige kommuner til at håndhæve regulativer, men er hidtil strandet i forsøget, da arbejdsmiljøkravene ikke er direkte hjemlet i en bekendtgørelse – hvilket netop KL siden kravenes tilblivelse med held har modsat sig.

KL's position forekommer uforståeligt ekstrem. I Sverige har man udarbejdet et tilsvarende paradigme for renovationsudbud som det danske, men heri gøres det klart, at udbyderen har et ansvar for at sikre de bedst mulige forudsætninger for at renovatøren kan efterleve sit arbejdsmiljøansvar, for det første ved at stille vidtgående arbejdsmiljøkrav i udbud, for det andet ved gode regulativer, som tydeliggør grundejernes pligter i forhold til arbejdsmiljøet. (Avfall Sveriges mall 2008). Det svenske paradigme understreger indledningsvis, at den kommunale udbyder har *"et övergripande ansvar även för entreprenörens utförande"*.

KL og kommuner herhjemme, som gennemgående afviser et sådant ansvar, forklarer det oftest med, at hverken renovatører eller skraldemænd selv lever op til kravene. Den etablerede praksis på området kan for så vidt godt begrunde dette svar, men spørgsmålet er, hvem der sidder med den lange ende, når det kommer til at skabe en bedre arbejdsmiljøstandard og forebygge nedslidning i branchen. Det står desuden klart, at de initiativer, som disse andre aktører, skraldemændene gennem deres forbund og renovatørerne gennem deres organisation, samt de centrale myndigheder efterfølgende har taget for blandt andet med lovgivning at rette op på manglerne, har været uden effekt. På den anden side kan det konstateres, at KL's og kommunernes praksis har været en succes, hvis kriteriet alene er prisen. KL-undersøgelsen i 2000 fandt, at der havde fundet væsentlige besparelser sted på renovationsområdet i kommunerne, og BAR-undersøgelsen fandt, at der i perioden fra midt i 90'erne til midt i 00'erne havde fundet en sænkning af tømningstaksterne sted på 20-25%.

Karakteristik af arbejdsforhold og arbejdsmiljø i branchen

Skraldemændenes faktiske arbejdsmiljøpraksis blev også kortlagt i BAR-undersøgelsen, som bl.a. havde til formål at finde de mest effektive virkemidler med udgangspunkt i de kommuner, der havde den bedste praksis. Manuel indsamling af renovation byder gennemgående på hindringer i form af dårlig vejbelægning, manglende rydning eller ryddelighed, parkerede biler, sne- og frostvejr, overfyldte beholdere mv., som kræver et tæt samarbejde mellem udførende og kommunale myndigheder for at muliggøre hensigtsmæssige arbejdsformer. Som nævnt består der derudover i de kommuner, som ikke har pålagt borgerne at placere skraldet ved indgangen til grunden, et antal 'problemadresser' i form af vanskelige adgangsforhold, der ikke tillader skraldemændene at benytte det rigtige materiel. I kraft af det herskende mistillidsregime i branchen og den udbredte praksis med at overlade til renovatøren selv at tilrettelægge arbejdet forsvarligt, samt både renovatørens og AT's uformåen i forhold til adgangsforholdene hos grundejerne består en modsætning, som kræver en høj moral hos renovatører og skraldemænd for at opretholde et sikkert arbejdsmiljø. En sådan moral er generelt ikke til stede, hvilket er meget synligt i skraldemændenes reelle praksis i næsten alle landets kommuner, hvor den gældende AT-vejlednings krav hyppigt overtrædes. Der arbejdes i forceret tempo, nogle gange i løb, der indsamles flere beholdere på en gang, tidskrævende hjælpeudstyr benyttes ikke, der

overlæsses fra en beholder til en anden, osv. Der er ganske vist udviklet teknologi, som letter skraldemændens arbejde, fx skraldebiler med lav indstigningshøjde, der reducerer nedslidning af knæ, og tømningssystemer, som automatisk sikrer et roligt arbejdstempo, men deres anvendelse kræver at kommunerne stiller krav om det i udbud, og da det betyder øgede omkostninger til kommunen, sker det ikke.

Tværtimod at ansøre til en høj moral har kommunernes omkostningsfokus og afvisning af at påtage sig nogen form for arbejdsmiljøansvar bragt det værste frem, så at sige, blandt renovatører og skraldemænd. Der er åben konkurrence blandt skraldefirmaer og konkurrencen er ifølge formanden for renovatørernes organisation "barberet helt ind til benet" (Busck 2006: 15). Alle interviewede renovatører i BAR-undersøgelsen erkendte, at arbejdsmiljøet var et konkurrenceparameter. Skraldefirmaerne vinder kontrakter ved at tilbyde den lavest mulige tømningsspris, og det kan de kun ved at spare på udgifterne til materiel og mandskab. Jo mere effektivt de kan få folkene til at arbejde, dvs. blive hurtigt færdige og se stort på fysiske forhindringer og dermed arbejdsmiljøkravene, jo færre folk behøver de at ansætte. I indsamlingsdistrikter, hvor ejendommene ligger tæt, er det blevet almindeligt at organisere arbejdet i to-skift og at komprimere arbejdet til 4-dages skift, således at materiellet kan frigøres til andre formål.

Ikke alle firmaer presser deres folk lige meget. Flere af de store firmaer beklager manglen på kvalitetskrav og kontrol med kravenes overholdelse, men er for at overleve i branchen nødt til at gå på kompromis. Flere firmaer havde oplevet at tabe kontrakter efter at have indregnet udgifter til arbejdsmiljøforanstaltninger i tilbuddet. Firmaet HCS, der ikke blot af skraldemændene og deres organisation, men også af andre renovatører samt kommuner med dårlige erfaringer udpeges som et af de værste i henseende til at presse folk og tilsidesætte arbejdsmiljøet, er blevet dominerende i branchen gennem konsekvent at underbyde konkurrenter. Kommuner, der har haft HCS som leverandør, har for sent erfaret, at firmaets praksis indebærer at selv det snævre kvalitetskriterium, tømningens regulariteten, lider under det. Århus og Holbæk kommuner samt en række københavnske omegnskommuner forbereder eller er i færd med retssager mod firmaet for kontraktbrud.

Skraldemændene er som regel ikke i stand til at modstå fristelsen til at tjene lidt ekstra ved at være færre om jobbet og at få hurtigere fri ved at arbejde 'effektivt'. Der består en vis gensidig afhængighed mellem renovatører og skraldemænd, som under de herskende vilkår for at få kontrakter med kommunerne giver noget til begge parter; tempofyldt arbejde til renovatøren så han kan sænke prisen, større 'frihed' til skraldemanden. Overenskomsten mellem skraldemændenes forbund og arbejdsgiverne indeholder bestemmelser om, at arbejdet skal udføres hurtigst muligt og aflønningsformen er akkord, der belønner hurtigt arbejde og færrest mulige folk. BAR-undersøgelsen fandt dog enkelte eksempler på en praksis, hvor man i kraft af en aktiv tillidsmand, en forstående renovatør og en samarbejdende kommune opretholdt et rimeligt tempo og i hovedsagen fulgte AT-vejledningens bestemmelser.

Særligt om Odense



Odense Renovationsvæsen (ORS) fremtræder med en speciel profil i forhold til skraldemændenes arbejdsmiljø. Både af At's tilsynsførende og skraldemændenes repræsentanter fremhæves arbejdsforholdene som bedre end normalt, hvilket begrundes i den særlige konstruktion med stor offentlig indflydelse, som opgaven varetages under. ORS er et selvstændigt driftsselskab, men 100% ejet af kommunen. Efter politisk beslutning skal effektiviteten i selskabet kunne sammenlignes med private aktørers, hvorfor en mindre del af aktiviteterne udbydes regelmæssigt. Samtidig afgiver ORS selv tilbud på linje med private aktører, som selskabet er forpligtet til at fungere efter, selv om det ikke vinder opgaven. Den samme private aktør har gennem en årrække vundet den udbudte del. Ved dette firmas første kontrakt blev materiel og mandskab virksomhedsoverdraget, og da det samme firma har vundet efterfølgende kontrakter, har der ikke siden været behov for overdragelse af mandskab. Konstruktionen betyder, at der består et langvarigt og nært samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i ORS om at sikre omkostningseffektiv indsamling samtidig med tilfredsstillende arbejdsforhold.

ORS har selv rollen som kontraktholder og stiller i udbudsmaterialet en række krav bl.a. til arbejdsmiljøet. Der udbydes efter 'mest fordelagtige tilbud', hvor prisen er vigtig, men hvor arbejdsmiljø og miljø også tæller med. Som kontraktholder afholder ORS regelmæssige møder med både egne og private udførere, hvor problemer i arbejdsmiljøet behandles fælles. Drift og myndighed er formelt skrap adskilt, men i praksis fungerer et nært samarbejde, hvor de problemer som skraldemænd og vognmænd støder på, løses ved fælles indsats med kommunens medvirken. Denne indsats er stærkt hjulpet ved, at kommunen i sit regulativ fastsætter en række detaljerede bestemmelser omkring adgangsforholdene til affaldsbeholderen, herunder at denne skal befinde sig "frit tilgængeligt anbragt i skel mod kørevej", dvs. hvor skraldebilen kan komme til, og problemerne med adgangsveje således minimeres. Der arbejdes endvidere med etablering af mobilsug ved vanskeligt tilgængelige ejendomme. Kan afhentning i skel ikke uden videre lade sig gøre skal selskabet i samarbejde med kommunen godkende forholdene.

Arbejdsmiljøet prioriteres højt både ved udbud og ved udførelsen af arbejdet. Udbuddet er vedlagt et bilag, som specificerer en række principper og indsatser både ledelse og medarbejdere skal følge. For eksempel er medarbejdernes deltagelse i større beslutninger om nyanskaffelser mv. fastlagt. Det viser sig bl.a. ved firmaets anskaffelse af en række biler med lav indstigning, varme anlæg mv. Der foregår løbende uddannelse af personalet og en række tilbud om AMU-kurser står åbne for personalet. Det skal endelig fremhæves at ORS har været drivende i gennemførelsen af RASK-projektet, som dette notat er en del af. Herunder er der gjort en særlig indsats for at bevidstgøre personalet om de forskellige nedslidningsrisici i faget og gennemføre holdningsændringer især blandt de ældre skraldemænd, som de unge ellers lærer 'unoder' af.

Regler og praksis omkring virksomhedsoverdragelse

Tryghed i jobbet regnes for en vigtig arbejdsmiljøfaktor. Men for skraldemænd og andre som arbejder i virksomheder, der er afhængige af kontrakter for fortsat at beskæftige personalet, er trygheden begrænset af kontraktperiodens længde. For renovation er kontraktperioden i gennemsnit 5 år. Det er horisonten for de ansatte. Branchen er desuden præget af hyppige leverandørskift. Det gælder ifølge KL's undersøgelse for over halvdelen af alle udbud (2000). Udover at skabe utryghed og turbulens betyder skiftene og de relativt korte kontraktperioder at gode samarbejdsrelationer både mellem mandskab og firma, mellem mandskab og kommune og mellem firma og kommune vanskeliggøres. Udvikling af fælles procedurer for problemløsning, uddannelse af mandskab mv. bliver ligegyldigt.

Der eksisterer EU-initieret lovgivning, 'Lov om virksomhedsoverdragelse', der for så vidt er møntet på at sikre beskæftigelse og rettigheder for tidligere offentligt ansat personale. Loven gælder også for overdragelse af mandskab fra et firma til et andet, når en kontrakt med det offentlige skifter leverandør. Men der er visse betingelser for at loven er gældende, først og fremmest at der også skal være tale om en væsentlig overtagelse af materiel. Det er der normalt ikke ved renovationsarbejde, hvorfor loven ikke automatisk sikrer at skraldemændene skal ansættes af den nye leverandør, med mindre kommunen stiller det som krav. Det gør de færreste kommuner blandt andet fordi de ved, at det automatisk medfører højere anciennitet hos mandskabet og dermed højere priser fra leverandørerne. Nogle kommuner gør endda eksplicit opmærksom på, at de ikke vil betale for følgerne af, at virksomhedsoverdragelsesloven skulle være gældende. Selv om virksomhedsoverdragelsesloven gøres gældende af kommunen, er det imidlertid ingen garanti for fast beskæftigelse på det 'fleksible' danske arbejdsmarked, hvor arbejdsgivere er forholdsvis frit stillet til efter overtagelse af en kontrakt at omorganisere arbejdet og afskedige folk med den begrundelse.

Opkvalificering af jobbet, skraldemanden som 'miljøvogter'

Lige siden 90'ernes begyndelse, hvor affaldet og dagrenovationen kom i miljømyndighedernes søgelys har skraldemændene øjnet en mulighed for at sikre et bedre arbejdsmiljø og et mere værdigt arbejdsliv ved at tilbyde at bidrage til samfundets og kommuners miljø- og genbrugsmålsætninger. Miljøstyrelsen var dengang en vigtig medspiller og understregede fx i 1994 i sin vejledning til kommunerne om bekendtgørelsen om affaldsbortskaffelse, at skraldemændenes arbejdsmiljø skulle sikres i forbindelse med nye ordninger for indsamling og genbrug (Busck 2006). Skraldemændenes forbund forsøgte ihærdigt at promovere skraldemanden som 'miljøvogter', der kunne spille sammen med kommunernes ønsker om mere miljøkvalitet i affaldsbehandlingen. I første halvdel af 90'erne lykkedes det at gennemføre en række forsøg, blandt andet med miljøuddannelse af skraldemænd, i nogle kommuner og renovationsfirmaer. Men efter at udliciteringen tog til fra midt i 90'erne hørte interessen op. På andre områder inden for affaldsbehandlingen, som i langt mindre grad er udliciteret, fx genbrugspladser, forbrændingsanlæg og lossepladser, er der større interesse uddannelse og anvendelse af bredere kompetencer hos personalet. Skraldemændene og deres organisationer har ikke opgivet tanken, som de i manglen på ordentlig regulering af deres arbejdsmiljøforhold ser som den bedste modstrategi. Det er også i erkendelse af at skabelsen af et anderledes jobindhold kan være den eneste vej til at gøre op med den gældende 'skraldemandskultur'

blandt folkene, der alene værdsætter hurtighed og 'effektivitet'. Blandt andet er det lykkedes dem at samle en række offentlige og private affaldsvirksomheder på begge sider af sundet i Øresundsregionen om et EU-financieret projekt, der indebærer uddannelse og kompetenceløft af personalet i både miljø- og arbejdsmiljøjemed (Øresundsprojektet 2007).

Danske kommuner har høje procenter for genanvendelse af forskellige typer affald, men ikke for dagrenovation, hvor under 20 % genanvendes. Ifølge Miljøstyrelsen kniber det for Danmark med at nå op på de EU-bestemte procenter for genanvendelse blandt andet for plast og metal, som bliver smidt i skraldebeholderen. Den indsamlede dagrenovation, som forbrændes, indeholder også fortsat store mængder genanvendeligt papir mm. samt farligt affald, der skulle have været frasorteret, ifølge miljøstyrelsens analyser (Petersen & Domela 2003). Analyser foretaget for R98 i København og Frederiksberg viser at op mod halvdelen af husholdningernes genanvendelige papir og pap ryger i skraldespanden (Petersen 2008). Samtidig er det et spørgsmål, om den måde, hvorpå indsamlingen af husholdningernes genanvendelige og farlige affald foregår på, som overvejende er via kuber eller genbrugspladser, er særligt effektiv og miljømæssigt fornuftig. En samlet afhentning i stedet for mange privatbilers kørsel sparer brændstof og CO₂, og mange undersøgelser viser, at henteordninger skaber større resultater end bringeordninger.

Der synes således at være mange miljømæssige argumenter for at samle mere kildesorteret affald ind ved bopælen og at bruge skraldemændens tilstedeværelse og mulighed for at påvirke borgerne i den forbindelse. Ikke alle personer, der i dag arbejder som skraldemænd, ville formentlig egne sig til denne opgave. Derfor har skraldemændenes organisation indstillet sig på, at en vis udskiftning af det eksisterende personale kan blive en konsekvens, hvilket kunne ske gennem krav om en gennemført uddannelse. Faktisk har skraldemændene og renovatørerne sammen udarbejdet et uddannelsesforløb, og i enkelte kommuner arbejder skraldemænd som lærlinge, men det er alene i kraft af statslige tilskudsmuligheder. Forudsætningen for at uddannelsen kan blive bredt ud er at kommunerne stiller krav om det i deres udbud, hvilket de ikke gør.

Situationen i København

Det i indledningen omtalte planlagte projekt i R98 havde netop til formål at kvalificere personalet og udvikle nye metoder i arbejdet, som kunne udnytte personalets kompetencer til at sikre en mere miljøforsvarlig indsamling af dagrenovation. Virksomheden havde i tråd med de kommunale ønsker til en højere miljøprofil udarbejdet en 'Genanvendelsesstrategi', der med forskellige midler, herunder opkvalificering af personalet sigtede mod at opnå 25% genanvendelse af dagrenovationen. Samtidig hermed skulle skraldemændenes arbejdsmiljø forbedres. I kraft af en tidligere politisk beslutning i kommunerne skulle renovationsarbejdet imidlertid konkurrenceudsættes og i den noget kaotiske proces frem mod udbuddet og under udbudsforløbet mistede virksomheden fokus og ressourcer i forhold til at gennemføre planerne; ligesom kommunen, der var en vigtig samarbejdspartner i omstillingerne til en mere miljøorienteret virksomhed, ikke længere kunne bidrage.

Man kan imidlertid sige, at formålet med omstillingen i høj grad afspejlede sig i det udbudsmateriale kommunerne præsenterede. I første udbudsrunde udbød Københavns

kommune dagrenovationsindsamlingen i fire distrikter. Dette udbud adskiller sig markant fra de gængse udbud BAR-undersøgelsen havde fundet i prioriteringen af krav, som tilgodeser skraldemændene. Udbuddet (Københavns kommune 2008) følger formen 'Økonomisk mest fordelagtige tilbud', hvorunder arbejdsmiljøet vægter med 15% (kvalitet med 25, miljø med 10 og pris med 50%). Evalueringen af tildelingskriterierne er forholdsvis fyldigt beskrevet. Særlig på tre punkter udskiller materialet sig:

- Under 'kvalitet' stilles krav om at leverandøren oplyser sin personalenormering (hvilket giver mulighed for at vurdere om mandskabet presses). Det præciseres desuden, at kommunen "prioriterer den direkte kontakt mellem skraldemanden og kunderne, og har i mange år arbejdet med modellen 'skraldemanden som miljørådgiver", som er nærmere beskrevet i bilag. Her findes således stort set en gengivelse af de tanker R98 havde gjort sig og som blandt andet samarbejdet med RASK-projektet skulle virkeliggøre. Leverandøren skal i tilbuddet konkretisere, hvordan de ansatte skal kunne udfylde denne funktion.
- Under 'arbejdsmiljø' stilles krav om oplysning om "udstyr, processer og arbejdsprocedurer ...der sikrer minimering af arbejdsmiljøbelastningen" samt om "systemer, der medfører kontinuerlige forbedringer". Endvidere ønskes oplysninger om "konkrete tiltag for at fastholde medarbejderne". Tilbuddet skal vedlægges oplysninger om leverandørens arbejdsmiljøpolitik, hvordan arbejdsmiljøarbejdet organiseres, og hvordan man vil samarbejde med ordregiver om opfølgning i arbejdsmiljøarbejdet samt hvordan det sikres at mandskabet anvender ergonomiske hjælpemidler og sikre at AT's krav og påbud følges. Der stilles endvidere krav til en uddannelsespolitik og oplysning om hvordan der sikres løbende uddannelse/kvalificering af medarbejderne, herunder uddannelses- og kursusplaner
- Under 'Overtagelse af medarbejdere' gøres det klart, at samtlige medarbejdere fra R98 skal overtages med de rettigheder, som virksomhedsoverdragelsesloven medfører og på de løn- pensions- og øvrige aftalevilkår som medarbejderne har i R98. Udbuddet er vedlagt en fyldig beskrivelse af disse ordninger og staben af medarbejdere

Kommunens udbud går længere i sin beskrivelse og konkretisering af krav til arbejdsforhold og arbejdsmiljø end det er set i noget tidligere dansk udbud. Det lever ikke fuldt op til bekendtgørelsen om udbyderes arbejdsmiljømæssige pligter ved f.eks. at vedlægge oplysninger om de konkrete vanskelige adgangsforhold leverandøren skal tilrettelægge sit arbejde i forhold til eller ved at beskrive det konkrete udstyr leverandøren skal benytte. Men da kommunen allerede er kommet meget langt mht. at sikre at adgangsvejene er i orden og det nødvendige løfteudstyr etableret, kan denne bestemmelse muligvis siges at være irrelevant. Det lever heller ikke op til kravet om at angive, hvorledes kommunen selv vil medvirke til at arbejdet kan gennemføres sikkert – selv om der er en antydning af det i afsnittet om opfølgning på arbejdsmiljøarbejdet. Også hertil kan man dog indvende, at kommunen tidligere har vist sin villighed til at samarbejde med renovatøren om at løse problemer og gennemføre forbedringer. Meget afhængig af de indkomne tilbud og kommunens konsekvente evaluering af leverandørernes beskrivelser af, hvordan de vil løse opgaven, giver udbuddet et godt grundlag for at sikre en renovatør, der er indstillet på at løse opgaven kvalitets- og arbejdsmiljømæssigt på højt niveau og i samarbejde med kommunen.

Markedets reaktion på udbuddet var imidlertid bemærkelsesværdigt negativ – og viser hen til den i dette notat foretagne analyse af vilkårene på det samlede renovationsmarked i Danmark. I

første omgang meldte der sig kun en enkelt tilbudsgiver, hvilket kommunen fandt for lidt, i anden omgang efter visse juridiske justeringer af udbuddet igen kun en enkelt, 'City Renovation'. Det forhold, at dette firma er tilknyttet HCS-koncernen, må ses som et udtryk for de meget specielle tilstande, der hersker på renovationsmarkedet i Danmark i forhold til at sikre personalets arbejdsforhold. Den sandsynlige forklaring på alle andre renovatørers tilbageholdenhed over for de udbudte kontraktvilkår er ifølge repræsentanter for ledelse og ansatte i R98 renovatørernes frygt for en afsmittende effekt af de relativt gode personalevilkår på deres egne, i forvejen ansatte. De er jo afhængige af at kunne holde disse vilkår på lavere niveau for at kunne vinde kontrakter hos stort set alle andre kommuner i landet. Når HCS – af alle – alligevel bød, skyldes det formentlig, at firmaet mener det er i stand til at håndtere den risiko. HCS tilbud til Københavns kommune var ikke billigt. Firmaet tog sig godt betalt for i den 5-årige kontraktperiode at leve op til vilkårene, formentlig med hensigt om at kunne tilpasse niveauet i København til resten af landet i løbet af nogen tid. Som tidligere nævnt indeholder virksomhedsoverdragelsen af mandskabet ingen garanti for at firmaet hen ad vejen skiller sig af med folk, det ikke ønsker at holde på. Skraldemændene i København regner kun med få måneders sikker ansættelse. Københavns kommune mente sig imidlertid nu forpligtet af sin tidligere beslutning og valgte at tildele City Renovation opgaven. Arbejdet med at nå til en nærmere overensstemmelse med firmaet om, hvordan opgaven skal løses, arbejdet organiseres mv. har imidlertid vist sig vanskeligt, og kontraktindgåelsen er foreløbig udskudt to gange (Information 3.12.2009).

Frederiksberg kommune valgte at udlicitere sin affaldsindsamling i 5 udbud. Et firma, som også havde tilbudt og vundet to mindre opgaver i København vandt de tre mindre udbud. Men ligesom i København bød kun et HCS-firma (R08) på de store opgaver, herunder dagrenovationen. Kommunen, der formentlig fra starten overvejede at tage opgaven hjem, havde imidlertid bedt sin gartner- og vej-afdeling om at lave et kontrolbud, og da dette viste sig både billigere og kvalitetsmæssigt mere tilfredsstillende, besluttede kommunen at lade sin egen afdeling vinde. På Frederiksberg bliver renovationsopgaven således helt kommunaliseret.

I København er anden udbudsrunde med yderligere to (større) distrikter dagrenovation aktuelt i udbud. Meget tyder på, at kommunen nu gør sig tilsvarende overvejelser som Frederiksberg, idet det nu for det første er besluttet at udforme et decideret kontrolbud, der i modsætning til første rundes bud tager alle såkaldte 'risikofaktorer' i betragtning (Information 10.12.2009). For det andet er det besluttet at udarbejde en 'nødplan' for kommunalisering af driften, hvis udbudsrunderne ikke giver de ønskede resultater. Skraldemændene i København er uforstående over for, hvorfor kommunen valgte at tildele City Renovation det første udbud (Nissen 2010), da der ikke forelå retslige forpligtelser hertil, og de forudser store problemer og forringelser for både kommunen og de folk, der skal overtages med et HCS-firmas overtagelse af driften. Skraldemændene spørger, hvilken økonomisk gevinst kommunen overhovedet får ud af at fastholde privatiseringen af opgaven.

Hvis Københavns kommune vælger at tage opgaven hjem, er der to mulige driftsformer. 1) Arbejdet kan lægges under teknisk forvaltning. Ifølge Søren Eriksen, R98's direktør vil det for en

længere periode være vanskeligt at realisere besparelser ved denne model, da en række transaktionsomkostninger, herunder hele opbygningen af et apparat, der kan forestå en sådan opgave, skal dækkes ind. 2) Der kan dannes et kommunalt aktieselskab, sådan som f. eks. Odense har gjort det. Hvis det er vigtigt for kommunen at fastholde et markedspress på virksomheden kunne man løbende få udarbejdet kontrolbud eller udlicitere en mindre, sammenlignelig del af driften således som også Odense kommune gør. R98's personale har nok bedre løn- og arbejdsvilkår end gennemsnitligt på landsplan og medarbejdernes overenskomst med virksomheden er på højere niveau end landsoverenskomsten, men der er tilsyneladende ikke meget at klage over i forbindelse med virksomhedens drift og performance. Kommunens kvalitetskrav til driften overholdes og systemerne til forbedring af regularitet i indsamlingen mv. sikrer fortløbende forbedringer, fremgår det af virksomhedens beretninger. Hvis kommunen vælger denne anden model vil der være konkrete logistiske fordele, blandt i form af opretholdelse af eksisterende anlæg, som også Frederiksberg kommune synes at ønske, hvorved transaktionsomkostningerne bliver væsentligt mindre.

Det fremstår på denne baggrund som om, at hovedmotivet til at fortsætte ad udliciteringssporet i København er et ønske om at komme skraldemændenes relativt gode arbejdsforhold i København til livs. Det er uvist i hvilken grad dette motiv lå bag Borgerrepræsentationens politiske flertals beslutning om at privatisere, men der er ingen tvivl om, at det ligger bag renovatørernes både nuværende og tidligere adfærd. Renovatørerne og deres organisation var før beslutningen meget aktive i et juridisk stormløb på kommunen og R98 for at få privatiseret driften. Det er dette spil, som Københavns kommune nu befinder sig i, og som mest af alt er dikteret af den måde danske kommuner og deres organisation, KL forholder sig til udførelsen af en offentlige tjenesteydelse, renovationen, som renovatørerne på landsplan er afhængige af. I kommunernes håndtering af renovationen ofres skraldemændenes arbejdsforhold og arbejdsmiljø foruden bredere kvalitets- og miljøkrav til fordel for lave priser. Pengene ligger bedst i borgernes lommer, synes tanken at være. Al den stund renovationsbudgettet ikke belaster kommunernes øvrige ydelser, da den er brugerfinansieret, forekommer den tvivlsom ved en overordnet samfundsmæssig betragtning. Borgerne betaler i snit 12 kroner om ugen for at få hentet skrald (oplyst af Aalborg Renovationsvæsen). Hvem ved om de ikke gerne betalte lidt mere for mere kvalitet og miljø og mindre nedslidning af skraldemænd?

Ifølge Informations artikler om renovationskonflikten mod firmaet HCS i en række københavnske omegnskommuner i efteråret 2009, har Dansk Industri skriftligt over for alle landets borgmestre gjort gældende, at strejkerne skyldes en systematisk, ideologisk kampagne fra skraldemændenes side vendt mod udliciteringen i København. Samme tankegang giver et borgerligt medlem af Teknisk Udvalg i kommunen udtryk for. Det er svært at finde støtte for synspunktet i betragtning af strejkernes faktiske årsag, som var firmaets manglende respekt for skraldemændenes overenskomstmæssige rettigheder og arbejdsmiljøforhold. De samme årsager, som i mange tidligere tilfælde rundt omkring i landet har givet anledning til arbejds konflikter i firmaet. Der forelå blandt andet en række uløste sager med AT. Strejkerne i København udviklede sig konfrontatorisk, men da det foregik på et tidspunkt, hvor kontrakten mellem Kommunen og City Renovation var indgået, er det vanskeligt at se noget aftalt spil bag dette. Konflikten har imidlertid fået kommuner som Hvidovre, Glostrup, Ballerup, Gladsaxe og Herlev til at overveje

om fortsat udlicitering er vejen frem. Her ville et fælleskommunalt affaldsselskab være en mulighed.

Beslutningen i Københavns kommune i forbindelse med anden udbudsrunde ligger primært hos de embedsmænd i forvaltningen, der står for processen. Men det kan spille ind, at teknikområdet har fået ny borgmester og at denne, Bo Asmus Kjeldgaard, SF, tilsyneladende er på linje med den nye overborgmester, som ønsker at samtlige kommunens tjenesteydelser, og den måde de løses på, skal ses efter.

Afrunding

Den i dette notat gennemførte analyse er ikke udtryk for et holdningsbestemt forsvar for at fastholde eller tilbagetage renovationsarbejdet i kommunalt regi. Ligesom BAR-undersøgelsen samt den PhD-afhandling, hvori undersøgelsens resultater er yderligere bearbejdet (Busck 2007), bygger den på den vurdering, at der i princippet ikke er noget til hinder for under den gældende EU-regulering af udbud at sikre en udførelse af en kommunal opgave, der kvalitetsmæssigt og med hensyn til respekt for arbejdsforhold og arbejdsmiljø ligger på et sammenligneligt niveau med andre opgavers kvalitet og andre lønmodtageres arbejdsforhold. Det forudsætter dog, som beskrevet, at kommunen i udbuddet stiller de nødvendige krav, indstiller sig på at følge op på kravene gennem kontrol og i øvrigt medvirker til at opgaven kan løses forsvarligt inden for de rammer, som kun den er herre over. Selv om der eksisterer en håndfuld kommuner, der har vist at det – så nogenlunde – kan lade sig gøre, viser tilfældet med Københavns kommune, der trods gode hensigter alligevel bliver fanget ind af den dynamik, der hersker på landplan, at en form for overordnet regulering er nødvendig for at sikre skraldemændene mod nedslidning. Man kunne håbe på en ændret holdning i KL eller at renovatørerne var i stand til indbyrdes at aftale et minimumsgrundlag, der sikrede overholdelse af Arbejdstilsynets krav, men formentlig er det mere realistisk at pege på en nødvendig opstramning af reguleringen af skraldemændenes arbejdsmiljø. Det er fatalt, at AT ikke råder over den nødvendige kompetence til såvel over for kommuner som renovatører at sikre ordnede forhold.

Referencer

Andersen, Niels Åkerstrøm 1997: *Udlicitering – Strategi og historie*, København, Nyt fra Samfundsvidenskaberne, Institut for organisation og arbejdspsykologi

Arbejdstilsynet 1993: At-anvisning 4.01.1, *Manuel håndtering og transport af dagrenovation mm.*, København, Arbejdstilsynet

BM 2001: Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om pligter efter lov om arbejdsmiljø i forbindelse med udbud af tjenesteydelser, nr. 1109 af 17.12.2001

BM 2002: Bekendtgørelse af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse nr. 710, 20.08.02

BM 2006: *Aftale om opfølgning på velfærdsaftalen fra juni 2006 om 70 mio. kr. til arbejdsmiljø og aftale om justering af arbejdsmiljøreformen*, København, Arbejdstilsynet

Blangsted, Anne-Katrine et al 2000: Værktøj til arbejdsmiljøvurdering af rengøringsydelser, AMI og CASA

Brix, Rie 2000: Skraldemænds arbejdsmiljø, Aktøranalyse, København, Teknologisk Institut

Busck, Ole 2006: Arbejdsmiljøet ved udbud af renovationsarbejde, www.bartransport.dk og Aalborg Universitet

Busck, Ole 2007: Spild af ressourcer – Spild af mennesker, PhD-afhandling, Aalborg Universitet

Christiansen, L. M. 2002: 'Kontrakter og kvalitet', i Ejersbo & Greve: *Den offentlige sektor på kontrakt*, København, Børsen, 139-161

Ejersbo, Niels & Carsten Greve 2002: *Den offentlige sektor på kontrakt*, København, Børsen

Elmeskov, Jørgen & Jens Lundsgaard 2003: Incitamenter og konkurrence i offentligt finansieret service, *Samfundsøkonomen* 11, København, DJØF.

EU 2001a: *Interpretative communication of the Commission on the Community law applicable to public procurement and the possibilities for integrating social considerations into public procurement*, COM(2001)566 final

EU 2001b: *Commission interpretative communication on the Community law applicable to public procurement and the possibilities for integrating environmental considerations into public procurement*, COM (2001) 274 final

EU 2004: *Europaparlamentets og rådets direktiv nr. 2004/18/EF af 31 Marts 2004 om samordning af fremgangsmåderne ved indgåelse af offentlige vareindkøbskontrakter, offentlige tjenesteydelseskontrakter og offentlige bygge- og anlægskontrakter*, EF-Tidende 30.04.2004

Eriksen, Søren 2010, Interview med direktøren i R98, januar 2010

Greve, Carsten 2004: *Den stille revolution af velfærdssamfundet*: Notat udarbejdet for ugebrevet A4, Institut for statskundskab, Københavns Universitet

Greve, Carsten 2005: *Notat om udbud og udlicitering*, Internt notat til COWI, Maj

Information, dagbladet, artikler v. Ulrik Dahlin 3.12 og 10.12.2009

Klagenævnet for udbud 1996: *Danske Vognmænd mod Stevns kommune*, 16. oktober, www.klfu.dk (1.02.2006)

KL 2000: Kommunernes Landsforening, *Økonomisk Perspektiv nr. 23 - Udbud og udliciteringer i kommunerne*, www.kl.dk

KL 2001: Kommunernes Landsforening: *Omfang og erfaringer. Udbud og udlicitering på det tekniske område*, København, Kommuneinformation

Københavns kommune 2008: Udbud af affaldsindsamling i bydelene Valby, Vanløse, Brønshøj-Husum og Bispebjerg i Københavns kommune, Center for miljø

Nissen Palle 2010, Interview med fællestillidsmanden i R98, januar 2010

Petersen, C. og Domela, I. 2003: Sammensætning af dagrenovation og ordninger for hjemmekompostering, Miljøprojekt nr. 868, København Miljøstyrelsen

Petersen, Claus 2008: Storskrald i København og på Frederiksberg, Rapport til R98, Econet

Riis, Anker 1996: Konsulent i KL's teknik og miljøafdeling, citeret i *Stads- og havneingeniøren* 4:66

Udbudsportalen 2006: *Sektorspecifik Trin-for-trin vejledning, renovation, trin 14, Specificerbare krav*, www.udbudsportalen.dk (30.03.06)

Øresundsprojektet 2007, Evaluering v. Leif Hansen, Lisbeth Madsen og Jens Hansen, RUC, Institut for psykologi og uddannelsesforskning.

Bilag 6 - Evalueringsnotat om ”pilotprojekt om øget genanvendelse og jobkvalitet i Frederiksberg Kommune”

Indledning og baggrund

I forbindelse med R98's genanvendelsesstrategi og projekt RASK Renovation har R98 i samarbejde med Frederiksberg Kommune iværksat et pilotprojekt, med det formål at skabe nye erfaringer om mulighederne for at øge genanvendelsesprocenten på husholdningsaffald, via en større inddragelse af skraldemænds viden og kompetencer i dialogen med borgere. Projektet giver således også anledning til opsamling af erfaringer vedrørende skraldemændenes arbejdsliv. Herunder muligheden for øget kvalitet i arbejdet gennem udvidelse af ansvar, større afveksling af opgavetyper, værdsættelse og anvendelse af eksisterende kompetencer, samt en forbedret kontakt med borgere og servicefunktioner i kommunen (et område, der til tider giver anledning til konflikter og mismod blandt skraldemænd).

Dette evalueringsnotat giver en opsamling af erfaringer og resultater, med fokus på sidstnævnte arbejdslivsrelaterede forhold samt anbefalinger til videreudvikling og videre anvendelse af erfaringer.

Pilotprojekt med fokus på anvendelse og arbejdsliv

Formålet med pilotprojektet har været at opnå erfaringer med effekten af en målrettet indsats og fokus på genanvendeligt affald (som i dag ender i dagrenovationsbeholderen), ved at etablere rutiner, som kan sikre, at der igangsættes en dialog med borgeren/affaldsproducenten (eller dennes repræsentant), med henblik på at øge mængden af det affald, der bortskaffes til genanvendelse. Projektet har sigtet på at etablere en velfungerende model, som omsætter det, skraldemændene oplever i forbindelse med besøg på tømmeadressen, til konkrete forbedringer i forbindelse med affaldssorteringen.

Som synlige resultater af projektet er der opstillet succeskriterier i projektet:

- Færre dagrenovationsbeholdere/flere genanvendelsesbeholdere ved forsøgsafslutning end ved start
- Et aftagende antal fejlsorteringer meldt ind gennem forsøgsperioden

Ved evalueringen af projektet indgår samtidig en kvalitativ vurdering af betydningen for nedenstående fokusområder:

- Kvalitet
- Service
- Miljø
- Arbejdsmiljø



- Driftsøkonomi

Sammenhængen mellem arbejdsmiljø og øvrige fokusområder er omdrejningspunktet i dette evalueringsnotat.

En ny (re)aktionsmodel for rapportering af fejlsortering

Projektet udmærker sig særligt ved at have udformet en model, der ikke blot baserer sig på reaktioner på fejlsortering, men også forebyggende aktion ved henvendelse og møder med beboerforeninger (særligt viceværter og gårdmænd).

Skraldemændenes viden om beboernes sorteringsvaner og muligheder for øget genanvendelse af dagrenovation bliver bragt i spil i denne model på flere områder.

I dialog mellem skraldemænd og kommunen blev 10 ejendomme udvalgt til at deltage i projektet. Valget baserede sig blandt andet på skraldemændenes viden om, hvor gode/dårlige de enkelte ejendomme var til at sortere deres affald, og hvor der kunne være behov for justering af affaldsordningen.



Figur 1: Skraldemand, der laver dokumentation af en fejlsortering på ejendom

Skraldemændene bidrog til en grundig dokumentation af forbedringsmuligheder på de enkelte ejendomme via billedokumentation og indrapportering til kommunen. Dokumentationen blev brugt som grundlag for en dialog mellem kommunen og repræsentanter fra ejendommene (administration, bestyrelsen, viceværter o.l.) omkring mulighederne og behovene for justering af den enkelte ejendoms affaldsordning.

Skraldemændene i projektet har oplevet forløbet som en god anledning til at bringe deres viden i spil, og der har været flere eksempler på, at der etableres en god dialog med beboere om deres affaldssortering.

Billedokumentation, der har givet anledning til etiske overvejelser og potentielle konflikter med beboere, har vist at være en god anledning til en dialog med beboere. Skraldemændene oplever denne dialog meget positiv, fordi de kan bruge deres faglighed til at hjælpe andre. Som de selv udtrykker det: "Det er en af de vigtigste ting i vores arbejde. Det er jo vores kunder". Dialogen med ejendommens repræsentanter og beboere har flere steder givet anledning til et bedre og renere gårdmiljø omkring affaldscontainere. Dette har også en positiv afsmittende effekt på dialogen mellem skraldemænd og beboere, og må ses som en selvforstærkende effekt, der bidrager til et godt psykisk arbejdsmiljø.

Skraldemændene i projektet har taget sig ekstra tid til at lave en grundig dokumentation, hvilket har gjort arbejdsdagen en smule længere. Det er svært at vurdere om dokumentationsarbejdet i længden ville have presset tempoet op andre steder i distriktet, men der er ikke noget i



Figur 2: Eksempel på gård, der har fået orden på containere og opsat udførligt vejledningsmateriale

pilotprojektet, der tyder på at dette er tilfældet. I stedet synes dokumentationsarbejdet at give skraldemændene en god anledning til at stoppe i 2 min. og få en nødvendig pause undervejs på turen. Det er dog et område, man bør være opmærksom på i fremtiden, hvis man vil lægge nye opgaver ind i arbejdet, som kan være med til at øge jobkvaliteten.

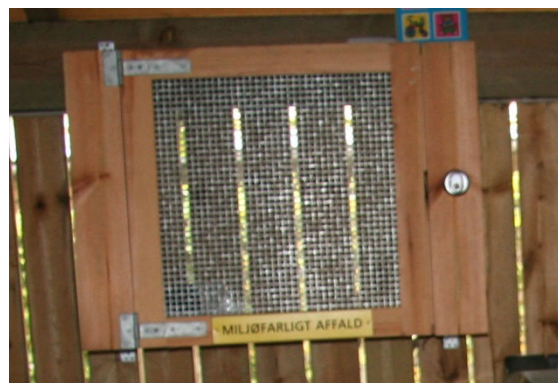
Dokumentationsarbejdet forgår primært ved at tage billeder af affald, der er sorteret forkert. Altså ved at åbne

containere og tage et billede med et kamera. Det er vigtigt at understrege, at skraldemændene ikke har haft til opgave at gennemse skraldet (og rode rundt i det), men kun at se det øverste lag. Generelt set bør det undgås at åbne og gennemse affaldet, da skraldemændene derved udsættes for diverse svampesporer og bakterier, der på sigt kan give lungeproblemer. Derfor bør man overveje, om skraldemændene kan tage billeder på anden vis, eller alternativt bør bruge beskyttelse af værnemidler ved dokumentationsarbejde. Særligt vis man laver en mere permanent ordning, hvor dokumentationsarbejdet gentages ofte.

Erfaringer til fremtidige indsatser

Pilotprojektet må overordnet set anses som en succes, idet der er blandt de deltagende ejendomme generelt set er sket en forbedring af sorteringen af husholdningsaffald, og at der blandt skraldemænd i området i det store hele er gode erfaringer med fra projektet.

Der er ikke registreret et fald i antallet af dagrenovationsbeholdere i projektet. I flere tilfælde er der opsat nye/flere dagrenovationsbeholdere til forskellige fraktioner, som tidligere endte i dagrenovationen. Herunder papbeholdere og skabe til farligt affald. Der er desuden etableret en bedre opstilling af (og oprydning omkring) affaldscontainere, der (sammen med et udførligt vejledningsmateriale) gør det lettere for borgere at aflevere deres affald korrekt i ejendommen.



Figur 3: Opsætning af skab til miljøfarligt affald i ejendom

Ved en sammenkobling mellem miljø (renovatør og skraldemands interesse), arbejdsmiljø (skraldemand), driftsøkonomi (renovatør, skraldemand og kommune), kvalitet og service (skraldemand, borgere og kommune) lykkes det i projektet at motivere alle parter til at skabe en robust forandring i rutiner blandt alle partner, der fremmer øget genanvendelse og øger jobkvalitet blandt skraldemænd. Erfaringer fra andre projekter med et ensidigt fokus på arbejdsmiljø viser, at det kan være svært at motivere skraldemænd (generelt set og med undtagelser), men at synergi til såvel driftsøkonomi, service og miljø kan vække en motivation relateret til skraldemændenes faglige stolthed.



Figur 4: Skraldemand i telefonisk dialog med vicevært

Evalueringen viser, at skraldemændene kan spille en endnu mere central rolle i vejledningen af ejendommene. Eksempelvis er det nævnt, at skraldemændene kunne bidrage til vejledningen og dialogen med administratorer, bestyrelsen, viceværter o.l., ved præsentationen af dokumentation for behov. På den måde kan der skabes en direkte personlig kontakt mellem skraldemænd, de ansvarlige for kildesorteringen samt affaldsordning på ejendommen. Hermed kan de ansvarlige få sat ansigt på skraldemændene,

og skraldemændene kan omvendt få en bedre fornemmelse af de prioriteter og evt. stridigheder, der kan være i en ejendom. Dette kan hjælpe til en bedre kontakt mellem beboere og skraldemænd i det daglige. I pilotprojektet har kommunens konsulent i flere tilfælde givet introkurser til ejendommens repræsentanter i håndtering af farligt affald. Denne opgave kunne lægges ud til en erfaren skraldemand (med den rette efteruddannelse).

Det er vigtigt, at skraldemændene i dette arbejde er velinformerede om fleksibiliteten i affaldsordninger og konsekvenserne for ejendommens økonomi, afhentningsmuligheder (service), miljø og arbejdsmiljø. Disse faktorer kan bruges til at overbevise ejendommene om fornuften i at gøre en indsats for at sortere bedre. Det er muligt, at nogle skraldemænd er bedre klædt på til denne opgave end andre – særligt med hensyn til motivation og personlige/kommunikative kompetencer i dialogen med ejendommens repræsentanter. Henrik Thomsen fra Frederiksberg Kommune påpeger: "Det er vigtigt at gøre opmærksom på, at affaldsordningen er fleksibel, og at kunne beskrive fordelene ved at ændre på affaldsordningen for ejendommen og dets beboere, frem for at fortælle dem, hvad der er forkert. Det gælder eksempelvis i forhold til økonomi og mindre støj og rod i gården".

I tilfælde, hvor en dårlig affaldssortering skyldes interne stridigheder og konflikter i ejendommen, vil det være vigtigt, at kommunens konsulenter spiller en mere central rolle som mægler i dialogen omkring mulige løsninger for ejendommen.

Set fra kommunens perspektiv har projektet været ressourcekrævende. Alligevel vurderes projektet at være en succes, og man er fra kommunens side interesseret i at brede erfaringer fra projektet ud til indsatser hos andre ejendomme. Som konsulent Henrik



Figur 5: Gårdmiljø, hvor der efter en tid igen er brug for en dialog omkring sortering af pap

Thomsen fra Frederiksberg Kommune siger det: "Hvis vi vil være bedre til at sortere vores dagrenovation, er det sådan her vi skal gribe det an". Rent ressourcemæssigt er det nødvendigt at arbejde med en model, hvor man fokuserer på et relativt lille antal ejendomme af gangen.

Erfaringerne fra projektet viser ligeledes, at der kan være behov for opfølgning efter en periode. Ved prioriteringen af ejendomme til opfølgning og nye indsatser kan skraldemændene spille en central rolle i prioriteringen af de ejendomme, hvor det er nødvendigt at følge op. De ved, hvor udfordringerne ligger.

Efter projektet er der fortsat tilfælde, hvor der ikke er skabt erfaringer nok til at angive løsninger på nuværende tidspunkt. Det drejer sig primært om ejendomme, der ikke har viceværter og gårdmænd ansat til at bidrage til vejledning af beboere og orden i affaldsskuerne m.v. Skraldemændene i projektet nævner, at antallet af sådanne ejendomme er stigende, og at de giver dem en udfordring for at have en løbende dialog med ejendommen om deres affaldssortering.

Inddragelse af skraldemænd i dokumentation, vejledning og dialog med ejendomme og beboere (som i projektets model) giver mulighed for at anvende skraldemændenes viden om sortering, affaldsordninger og økonomi til at skabe bedre sorteringsmuligheder og viden blandt beboere om affaldsfraktioner. Modellen anbefales ud fra et arbejdsmiljørelateret perspektiv, fordi det giver anledning til et mere anerkendende job med flere jobfunktioner og mulighed for et bedre psykisk arbejdsmiljø. Det er dog vigtig at have øje for effekten i arbejdstempoet og udsættelsen for svampesporer o.l. ved en permanent ordning.